**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ПОЛОВИНКА**

**Кондинского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа - Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 19 сентября 2022 года № 273

п. Половинка

**Об утверждении Положения об установлении системы оплаты**

 **труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»**

В соответствии со статьями 135, 144 и 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), руководствуясь Федеральным законом [от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ](/content/act/96e20c02-1b12-465a-b64c-24aa92270007.html) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», принимая во внимание приказы Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 01 марта 2017 года № 1-нп](../../content/act/e7cd4efe-c3ba-40b7-ae26-37402842ba10.html) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», во исполнение постановлений администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](/content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», от 19 апреля 2022 года № 758 «Об увеличении фондов оплаты труда муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район», администрация сельского поселения Половинка **постановляет:**

1. Утвердить [Положение](#P37) об установлении системы оплаты труда работников учреждений муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры» ([приложение](../../content/edition/4f6937c7-abe5-4e5b-8582-4c980365608e.doc#Приложение1)).
2. Директору муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры» привести в соответствие с постановлением коллективные договоры, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников.
3. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Половинка:

от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 22 января 2019 года № 49 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 20 февраля 2019 года № 102 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 15 ноября 2019 года № 322 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 13 февраля 2020 года № 34 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 23 ноября 2020 года № 229 «О внесении изменений в постановление Администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 30 апреля 2021 года № 125 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»;

от 05 сентября 2022 года № 257 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Половинка от 19 февраля 2018 года № 40 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры».

1. Обнародовать настоящее постановление в соответствии с решением Совета депутатов сельского поселения Половинка от 18 декабря 2018 года № 19 «Об утверждении Положения о порядке официального опубликования (обнародования) нормативных правовых актов муниципального образования сельское поселение Половинка» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Половинка.
2. Постановление вступает в силу после его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2022 года.
3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации сельского поселения Половинка.

 Глава сельского поселения Половинка А.А.Старжинский

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Половинка

от 19 сентября 2022 года № 273

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |

Положение об установлении системы оплаты труда работников

муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры»

 (далее - Положение)

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), с учетом положений приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 01 марта 2017 года № 1-нп](../../content/act/e7cd4efe-c3ba-40b7-ae26-37402842ba10.html) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Кондинского района от 06 августа 2018 года № 1533 «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры» (далее – учреждение), 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;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в Трудовом кодексе Российской Федерации.

В Положении используются следующие основные определения:

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372649&date=08.02.2022&dst=100063&field=134) Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией;

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

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

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

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и Положением.

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

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402584&date=08.02.2022) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом 7](#Par1134) Положения.

1.7. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги осуществляется ее индексация путем увеличения размера должностных окладов.

Размер индексации определяется с учетом прогнозного уровня инфляции (потребительских цен) и возможности бюджета муниципального образования сельское поселение Половинка в соответствующий период.

При индексации должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Раздел 2. Основные условия оплаты труда

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

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

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

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

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

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

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов),(рублей) |
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| Без квалификационной категории | Смотритель музейный; контролер билетов | 6 758 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Без квалификационной категории | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 7 519 |
| Вторая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 7 895 |
| Первая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 8 272 |
|  «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Без квалификационной категории | Художник-реставратор; художник-фотограф; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор; редактор по репертуару | 10 374 |
| Вторая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; художник-реставратор; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор; редактор по репертуару | 10 892 |
| Первая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; художник-реставратор; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор; редактор по репертуару; художник-постановщик | 11 411 |
| Высшая категория | Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; кинооператор; артист-вокалист (солист); звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер | 11 929 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; редактор по репертуару; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы |
| «Ведущий мастер сцены» | Аккомпаниатор-концертмейстер | 12 449 |
| «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 | 13 073 |
| Вторая категория | Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 13 726 |
| Первая категория | Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер | 14 381 |
| Высшая категория | Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер | 15 034 |
| Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | Заведующий музыкальной частью; управляющий творческим коллективом; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; 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 | 16 342 |
| Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; главный хранитель фондов |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников сферы научных исследований и разработок

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов),(рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник; научный сотрудник | 10 990 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 11 489 |
| 4 квалификационный уровень | Главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором) | 12 490 |

Таблица 3

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 первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 5 431 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Администратор | 6 784 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством.Должности служащих [первого квалификационного уровня](../../Users/010405.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/472-6.doc#P200), по которым устанавливается производное должностное наименование «Старший».Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6 911 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 7 105 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](../../Users/010405.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/472-6.doc#P200), по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий» | 7 233 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Документовед; инженер; инженер по инструменту; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); юрисконсульт; специалист по маркетингу; специалист по кадрам | 8 858 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](../../Users/010405.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 9 431 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](../../Users/010405.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 9 760 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](../../Users/010405.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий» | 10 006 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; главный инженер | 10 252 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Начальник юридического отдела | 10 945 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 12 936 |

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

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

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

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

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

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы профессий

рабочих культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Квалификационные уровни(квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов, (рублей) |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |
|  | Бутафор 1-6 разрядов ЕТКС;машинист сцены 3-5 разрядов ЕТКС;столяр по изготовлению декораций 1-6 разрядов ЕТКС | 1 разряд | 5 940 |
| 2 разряд | 5 980 |
| 3 разряд | 6 032 |
| 4 разряд | 6 084 |
| 5 разряд | 6 136 |
| 6 разряд | 6 188 |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |
| 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренные [1-2 квалификационными уровнями](../../Users/010301.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/4648-0.doc#P323), при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ ([приложени](../../Users/010301.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/4648-0.doc#P1059)е к Положению) |  | 8 783 |

Таблица 5

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; фотооператор, переплетчик | 1 разряд | 5 940 |
| 1.2. | Кассир билетный; фотооператор; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 2 разряд | 5 980 |
| 1.3. | Кассир билетный; швея; фотооператор; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 3 разряд | 6 032 |
| 2. | «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; швея; фотооператор; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4 разряд | 6 084 |
| 2.2. | 5 разряд | 6 136 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; швея; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; | 6 разряд | 6 188 |
| 2.4. | Водитель автомобиля | 7 разряд | 6 240 |
| 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 | 6 292 |
| 2.6. | 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) ([приложени](../../Users/010301.ADM/AppData/Local/Temp/Arm_Municipal/2.4.0.1/Documents/4648-0.doc#P1059)е к Положению) |  | 8 783 |

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда (таблица 6 раздела 2 Положения).

Наименования должностей включены в таблицу 6 раздела 2 Положения в соответствии с:

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

единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Министерства труда России от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

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 учреждении, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования (приложение 4 к Положению).

Таблица 6

Размеры окладов (должностных окладов)

по должностям работников, не включенным в ПКГ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада), (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Специалист по охране труда | Без категории | 8 858 |
| II категории | 9 431 |
| I категории | 9 760 |
| «Ведущий» | 10 006 |
| «Главный» | 10 252 |
| 2. | Аранжировщик; светооператор | Без категории | 10 374 |
| II категории | 10 892 |
| I категории | 11 411 |
| Высшей категории | 11 929 |
| 3. | Концертмейстер | Без категории | 10 892 |
| 4. | Графический дизайнер | 5 уровень квалификации | 10 374 |
| 6 уровень квалификации | 10 892 |
| 7 уровень квалификации | 11 411 |
| 5. | Артист-солист-инструменталист | Без категории | 10 892 |
| 6. | Начальник (заведующий) отдела (цеха) (наименование отдела) | Без категории | 10 945 |
| 7. | Специалист по учету музейных предметов | Специалист по учету музейных предметов | 5 уровень квалификации | 10 990 |
| Специалист по учету музейных предметов II категории | 11 161 |
| Специалист по учету музейных предметов I категории | 6 уровень квалификации | 11 490 |
| Редактор электронных баз данных музея | 6 уровень квалификации | 10 990 |
| Редактор электронных баз данных музея II категории | 11 161 |
| Редактор электронных баз данных музея I категории | 11 490 |
| 8. | Хранитель музейных ценностей | Хранитель музейных предметов | 6 уровень квалификации | 10 990 |
| Хранитель музейных предметов II категории | 11 161 |
| Хранитель музейных предметов I категории | 11 490 |
| Главный хранитель музейных предметов | 7 уровень квалификации | 16 229 |
| 9. | Начальник (руководитель) службы (наименование службы) | Без категории | 11 938 |
| 10. | Главный администратор, главный бухгалтер, художественный руководитель, заведующий филиалом библиотеки | Без категории | 16 342 |

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&date=08.02.2022&dst=100400&field=134) работ и профессий рабочих, Единым квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=294402&date=08.02.2022) должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.8. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

Раздел 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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

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

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&date=08.02.2022) от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со [статьями 149](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=707&field=134)-[154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=101008&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с [таблицей 7](#P563) раздела 3 Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315-317 [Трудового кодекса Российской Федерации](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](../../content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с [таблицей 7](#P563) раздела 3 Положения.

Таблица 7

Перечень, предельные размеры и условия

осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | 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](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;за последующие часы - не менее чем в двойном размере | Работа за пределами рабочего времени.Статья 152 [Трудового кодекса Российской Федерации](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. |
| 2.3. | Выплата за работув выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | Работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=715&field=134) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=08.02.2022) Конституционного Суда Российской Федерации от 28 июня 2018 года № 26-П.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20% | 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](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Статьи 315-317 [Трудового кодекса Российской Федерации](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](../../content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района» |
| 3.2. | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | До 50% к месячному заработку |

3.6. Компенсационные выплаты 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.

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

Раздел 4. Порядок и условия осуществления

стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за квартал.

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

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. 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 в соответствии с таблицей 9 раздела 4 Положения.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается учреждением.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с [таблицей](#P707) 9 раздела 4 Положения.

4.5. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в [таблице](#P707) 9 раздела 4 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 учреждениях, 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 учреждения.

4.6. Премиальная выплата по итогам 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.

Премиальная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг (работ), выполнение муниципального задания.

Премиальная выплата по результатам работы за квартал устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения, с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за I, II, III квартал выплачивается до 20 числа месяца, следующего за отчетным периодом, за IV квартал в декабре финансового года.

Премиальная выплата по итогам работы за квартал не выплачивается работникам, имеющим неснятое дисциплинарное взыскание.

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

4.8. При установлении выплат стимулирующего характера необходимо учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в [таблице](#P707) 9 раздела 4 Положения.

4.9. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P653) 8 раздела 4 Положения.

Таблица 8

Примерный перечень показателей, за которые производится

снижение размера стимулирующих выплат

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

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

4.10. Стимулирующие выплаты устанавливаются к (окладу) должностному окладу работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом 7 Положения.

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

4.12. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P707) 9 раздела 4 Положения.

Таблица 9

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 | 0 - 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 | 0 - 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;высокое качество выполняемой работы;персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно |
| 3. | 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 | 0 - 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 при наличии экономии средств по фонду оплаты труда  |

Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда

руководителя учреждения, его заместителей

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно [таблице](#P770) 10 раздела 5 Положения.

Таблица 10

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

|  |
| --- |
| Учреждения по видам деятельности |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа, музеи, библиотеки |
| менее 15 | 16 841 |
| 15-29 | 22 455 |
| 30-90 | 28 068 |
| 91 и более | 33 682 |

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

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом 3 Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы;

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

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по распоряжению администрации сельского поселения Половинка с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных распоряжением администрации сельского поселения Половинка, 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 сельского поселения Половинка.

Стимулирующие выплаты руководителю 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 учреждения;

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

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

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

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

несоблюдения Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.4, 4.7 раздела 4 Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 6.3, 6.4 раздела 6 Положения.

5.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации сельского поселения Половинка [от 30 января 2017 года №](../../content/act/136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) 17 «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования сельское поселение Половинка в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, установленных постановлением администрации сельского поселения Половинка [от 30 января 2017 года №](../../content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) 16 «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования сельское поселение Половинка и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

5.10. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), муниципальное учреждение культуры «Половинкинский сельский Дом культуры» в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в администрацию сельского поселения Половинка информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации [от 24 декабря 2007 года № 922](../../content/act/33738849-3244-4ec5-86e3-a2d6d51cb604.html) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.11. 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](../../content/act/adda9825-01fc-4ef2-a1d1-1540e05c19f5.html) «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

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

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

выплата премии «Признание».

6.2. 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 учреждении 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.

6.3. 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, за исключением лиц, ранее замещавших выборные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления, и ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинский район, не отработавший полный календарный год, имеет право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

В случае принятия на работу лиц, ранее замещавших выборные должности, должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Кондинского района, и лиц, ранее работавших в организациях, финансируемых из бюджета муниципального образования Кондинского района, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в соответствии с Положением при условии предоставления справки с прежнего 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 один месячный фонд оплаты труда по основной должности.

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

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

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

Единовременное премирование осуществляется не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

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

Размер единовременного премирования устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

Размер единовременной премии руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации сельского поселения Половинка.

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с [таблицей](#P944) 11 раздела 6 Положения.

Таблица 11

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за профессиональное мастерство | Не более 100% от 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 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 учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника | Ежемесячно |
| 33. | НадбавкаЗа классность | 10% отдолжностногооклада15% отдолжностногооклада25% отдолжностногооклада | Водителиавтомобиля3-го классаВодителиавтомобиля2-го классаВодителиавтомобиля1-го класса | Устанавливаетсяв процентном отношениик должностному окладу на основанииположения о порядке присвоения классности водителямавтомобиля, утвержденного приказом руководителя учреждения | Ежемесячно |

6.6. Применение выплат, указанных в [таблице 11](#P944) раздела 6 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.7. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с [таблицей 12](#P981) раздела 6 Положения.

Таблица 12

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени |  | Работники учреждения, имеющие ученую степень: | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы.Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками | Ежемесячно |
| 20% | доктор наук |
| 10% | кандидат наук |
| 10% | Работники учреждения, имеющие:государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры |
|  | Работники учреждения, имеющие:Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности) |
| 20% | «Народный...» |
| 10% | «Заслуженный...» |
| 10% | «Лауреат...» |
| 5% | Работники учреждения, имеющие:ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |

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

6.9. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом 7](#Par1134) настоящего Положения.

Раздел 7. Порядок формирования фонда

оплаты труда муниципального учреждения

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

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

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

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

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

Статья 8. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного [пунктом](#P860) 5.9 раздела 5 Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

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

Приложение 1 к Положению

Перечень должностей работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры», относимых к основному персоналу

Художественный руководитель;

звукорежиссер;

звукооператор;

художники (всех специальностей);

специалист (по жанрам творчества);

ведущий дискотеки;

руководитель кружка;

руководитель музыкальной части дискотеки;

руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии,

коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

культорганизатор;

кассир билетный.

Приложение 2 к Положению

Перечень должностей работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры», относимых к вспомогательному персоналу

Гардеробщик;

дворник;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

сторож (вахтер);

уборщик служебных помещений;

уборщик территорий.

Приложение 3 к Положению

Перечень должностей работников муниципального учреждения культуры «Половинкинский сельский Дом культуры», относимых к административно-управленческому персоналу

Директор учреждения;

заместители директора учреждения;

главный бухгалтер;

начальник юридического отдела;

специалист по кадрам;

юрисконсульт;

заведующий хозяйством.

Приложение 4 к Положению

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,

постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работах в муниципальном учреждении культуры «Половинкинский сельский Дом культуры», к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

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

водитель, имеющий категории В, С, D; водитель автобуса, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек;

переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов;

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

столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород;

столяр по изготовлению декораций;

фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами;

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.