###### Герб_2004

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**постановление**

|  |  |
| --- | --- |
| 29.12.2014 | № 3224-па-нпа |

г.Нефтеюганск

Об оплате труда, предоставлении социальных гарантий и компенсаций

работникам муниципального казенного учреждения «Управление

по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

В соответствии со статьями 130, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 70 Бюджетного кодекса Российской Федерации п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:
	1. Положение об оплате труда, предоставлении социальных гарантий
	и компенсаций работникам муниципального казенного учреждения «Управление
	по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» согласно
	приложению № 1.
	2. Размеры должностных окладов работников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры
	и спорта» согласно приложению № 2.
	3. Положение о премировании по результатам работы за месяц, премии
	по результатам работы за год работников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» согласно приложению № 3.
	4. Форму ведомости на выплату премии по результатам работы согласно приложению № 4.
	5. Положение об оплате труда рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» согласно приложению №5.
	6. Размеры должностных окладов рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» согласно приложению № 6.
	7. Положение о премировании рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» согласно приложению № 7.
2. Начальнику отдела юридическо-правовой и кадровой работы муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» Е.М.Низаевой ознакомить под роспись сотрудников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» с настоящим постановлением.
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию
в газете «Югорское обозрение» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганского района.
4. Настоящее постановление вступает в силу после официального
опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие
с 01.10.2014, кроме раздела 6 приложения№ 1 к постановлению, который вступает
в силу с 01.01.2015.
5. Контроль за выполнением постановления возложить на директора
департамента финансов - заместителя главы администрации Нефтеюганского района М.Ф.Бузунову.

Глава администрации района Г.В.Лапковская

Приложение № 1

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда, предоставлении социальных гарантий и компенсаций работникам муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

(далее – Положение)

**Раздел 1. Общие положения**

* 1. Настоящее Положение определяет размер и условия оплаты труда руководителей и специалистов (далее – работников) муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечения деятельности учреждений культуры и спорта» (далее – Учреждение).
	2. Заработная плата работников Учреждения состоит из:
* должностного оклада (оклада);
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера;
* иных выплат, предусмотренных действующим законодательством
Российской Федерации, настоящим Положением.
	1. Размер заработной платы работника не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В случае если размер заработной платы работника не достигает данной величины, работнику производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда, при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

* 1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется
	на календарный год исходя из средств бюджета Нефтеюганского района.
	2. На выплаты стимулирующего характера ежегодно направляется
	не менее 30 процентов средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников Учреждения.

**Раздел 2. Должностные оклады работников Учреждения**

Работникам Учреждения должностные оклады (оклады) устанавливаются
на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008
№ 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы и других факторов, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, установленных в приложении № 2 к постановлению.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

* 1. К выплатам компенсационного характера относятся:
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных(при совмещении профессий (должностей), работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).
	1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу
	в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается
	в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации
	и решением Думы Нефтеюганского района «Об утверждении Положения
	о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района».
	2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
	(при совмещении профессий (должностей), работе в выходные и нерабочие
	праздничные дни) производятся в соответствии со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.1.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.3.2.Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](#sub_112) оплачивается не менее чем в двойном размере:

* работникам, получающим оклад (должностной оклад), – 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, и 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.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах
утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

3.3.4. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада для исчисления другихвыплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

1. К стимулирующим выплатам относятся:
* ежемесячная надбавка за выслугу лет;
* премии по результатам работы за месяц;
* премия по результатам работы за год;
* премии за выполнение особо важных и сложных заданий.
1. Ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет.

4.2.1.Ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу по основной занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в размере:

- от 1 года до 5 лет – 10 процентов от оклада;

- от 5 до 10 лет – 15 процентов от оклада;

- от 10 до 15 лет – 20 процентов от оклада;

- более 15 лет – 30 процентов от оклада.

4.2.2.В стаж работы для исчисления ежемесячной надбавки за выслугу лет
к должностному окладу в соответствии с федеральным законодательством,
законодательством автономного округа включаются периоды работы в федеральных органах государственной власти, органах государственной власти субъектов Российской Федерации, в органах местного самоуправления, в органах государственной власти и управления СССР и РСФСР и иных государственных органах на территории СССР, а также периоды замещения должностей государственной гражданской и муниципальной службы, воинских должностей и должностей правоохранительной службы, а также периоды работы в муниципальных учреждениях.

4.2.3.При переводе работника в Учреждение с должности муниципальной службы или должности, не отнесенной к должностям муниципальной службы,
и осуществляющего техническое обеспечение деятельности органов местного
самоуправления, или из иного муниципального учреждения Нефтеюганского района, ежемесячная надбавка за выслугу лет к должностному окладу сохраняется
на прежнем уровне.

4.2.4.Для определения стажа работы, дающего право на установление
ежемесячной надбавки за выслугу лет, указанные периоды суммируются независимо от перерывов в работе.

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

4.2.6.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника ежемесячная надбавка за выслугу лет применяется только к окладу по основной работе.

4.2.7.Ответственным за своевременность установления ежемесячной надбавки за выслугу лет является специалист ответственный за ведение кадровой работы Учреждения.

4.3. Премия по результатам работы за месяц (ежемесячное премирование).

4.3.1.Размер ежемесячного премирования составляет 115 процентов
от установленного должностного оклада.

4.3.2. Порядок и условия выплаты ежемесячного премирования определяются согласно приложению № 3 к постановлению.

#### 4.4. Премия по результатам работы за год.

#### 4.4.1. Работникам выплачивается премия по результатам работы за соответствующий год в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

#### 4.4.2. Премия по результатам работы за год выплачивается работникам за счет фонда оплаты труда не позднее четвертого квартала, следующего за отчетным годом, на основании приказа директора Учреждения.

#### 4.4.3.Порядок и условия выплаты премии по результатам работы за год определяются согласно приложению № 3 к постановлению.

#### 4.4.4. Премия по результатам работы за год в случае полученной экономии фонда оплаты труда максимальным размером не ограничивается.

#### 4.5. Премии за выполнение особо важных и сложных заданий.

#### 4.5.1. Работникам Учреждения выплачиваются премии за выполнение особо важных и сложных заданий по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

#### 4.5.2.Премияза выполнение особо важных и сложных заданий выплачивается работникам за счет фонда оплаты труда на основании приказа директора Учреждения, по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств, в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

**Раздел 5. Иные выплаты**

5.1. К иным выплатам относятся:

5.1.1.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.1.2.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере одного месячного фонда оплаты труда и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.1.3.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа директора Учреждения, согласно письменного заявления работника о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы и основной занимаемой должности.

5.1.4.Размер месячного фонда оплаты труда для единовременной выплаты
к ежегодному оплачиваемому отпуску работникам Учреждения определяется исходя из суммы месячного фонда оплаты труда на начало отпуска.

Право на получение единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении одиннадцати месяцев непрерывной работы в Учреждении у следующих работников:

* вновь принятых на работу (кроме переведенных из органов местного самоуправления Нефтеюганского района, а также муниципальных учреждений Нефтеюганского района);
* приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Материальная помощь не выплачивается:

* работникам, принятым на работу по совместительству;
* работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
* работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

5.1.5.В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска
в установленном порядке на части, единовременная выплата к ежегодному
оплачиваемому отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей
указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.1.6.Переведенным работникам из муниципального учреждения Нефтеюганского района или органа местного самоуправления Нефтеюганского района в стаж работы для получения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включается время работы в муниципальном учреждении или органе местного самоуправления Нефтеюганского района, из которых был переведен работник, на основании предоставленной справки о том, что данному работнику единовременная выплата к отпуску не предоставлялась в текущем календарном году.

**Раздел 6. Предоставление социальных гарантий и компенсаций**

1. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родители, муж (жена), дети) выплачивается в размере 10 000 (Десять тысяч) рублей.
2. Выплата материальной помощи производится на основании копии документов, заверенных в органах записи актов гражданского состояния. Работнику необходимо предоставить документы, подтверждающие родство (свидетельство
о рождении, свидетельство о заключении брака).
3. Материальная помощь выплачивается на основании приказа директора.

Приложение № 2

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

РАЗМЕРЫ

должностных окладов работников муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационный уровень | Наименованиедолжностей | Должностные оклады,рублей |
| 1. | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей работников |
| 1.1. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1.1.1. | 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 4734 |
| 1.2. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1.2.1. | 1 квалификационный уровень | Секретарь руководителя | 4 800 |
| 1.2.2. | 3 квалификационный уровень | Начальник хоз.службы | 6 700 |
| 1.3. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1.3.1. | 1 квалификационный уровень | Инженер по охране труда | 7 067 |
| 1.3.2. | 3 квалификационный уровень | Экономист I категории, бухгалтер I категории, юрисконсульт I категории, Специалист по кадрам I категории | 7 760 |
| 1.3.3. | 4 квалификационный уровень | Ведущий юрисконсульт, ведущий бухгалтер, ведущий экономист | 8 867 |
| 1.4. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1.4.1. | 1 квалификационный уровень | начальник отдела | 9 987 |

Должности работников, не отнесенных

к профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Должностной окладруб. |
| 1. | Начальник финансово-экономической службы | 9 987 |
| 2. | Руководитель контрактной службы  | 10 600 |
| 3. | Заместитель главного бухгалтера  | 11 000 |
| 4. | Главный бухгалтер  | 12 600 |
| 5. | Заместитель директора | 13 668 |
| 6. | Директор | 17 086 |

Приложение № 3

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании по результатам работы за месяц, премии по результатам работы

за год работников муниципального казенного учреждения «Управление

по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

(далее – Положение)

Настоящее Положение распространяется на руководителей и специалистов (далее – работников) муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта», заработная плата которых полностью финансируется из бюджета Нефтеюганского района.

**1. Общие положения**

Премирование, поощрение работников Учреждения осуществляется
за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда.

**2. Премирование по результатам работы за месяц**

2.1. Премирование по результатам работы за месяц (далее – премия)
осуществляется ежемесячно за счет фонда оплаты труда.

Максимальный размер премии работникам Учреждения составляет
115 процентов от установленного должностного оклада.

2.2.Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

2.3.Фактически отработанное время для расчета размера премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

**3. Условия премирования по результатам работы за месяц**

3.1. Премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении
следующих условий:

* качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями об отделах и должностными
инструкциями;
* соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу,
эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;
* оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих
в компетенцию работника;
* применение современных форм и методов работы, поддержание высокого уровня профессиональной квалификации.
	+ проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей
	и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов;
	+ наставничество;
	+ рациональное и эффективное использование бюджетных средств, эффективная реализация целевых, ведомственных целевых программ;
	+ участие в подготовке и организации крупных, социально-значимых проектов, мероприятий в установленной сфере деятельности;
	+ своевременное исполнение мероприятий предусмотренных государственными и муниципальными программами.

**4. Порядок установления размера премии**

**по результатам работы за месяц**

4.1. Премия производится на основании приказа директора Учреждения.

4.2. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, заместитель директора представляет в отдел бухгалтерского учета и отчетности ведомость на выплату премии по результатам работы за месяц (далее – ведомость), утвержденную директором Учреждения, по форме согласно приложению № 4 к постановлению.

4.3. В случае снижения премии в ведомости указывается причина снижения премии.

4.4. Перечень упущений, за которые производится снижение размера ежемесячной премии:

| №  | Упущения | Процент сниженияза каждый случайупущения (в %от максимального размера премии) |
| --- | --- | --- |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов.Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 100% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнениераспоряжений, приказов и поручений директора Учреждения | до 100% |
| 3. | Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда | до 100% |
| 4. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников | до 50% |
| 5. | Несоблюдение трудовой дисциплины, нарушение служебного распорядка | до 50% |

4.5. Снижение премии работникам оформляется приказом директора Учреждения на основании представленной ведомости. В случае снижения премии работники должны быть ознакомлены с принятым решением под роспись и имеют право обжаловать решение о снижении премии в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении премии.

4.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах
утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

 **5. Премия по результатам работы за год**

5.1. Работникам выплачивается премия по результатам работы
за соответствующий год в размере до двух месячных фондов оплаты труда.

5.2. Премия по результатам работы за год выплачивается работникам за счет фонда оплаты труда не позднее четвертого квартала, следующего за отчетным годом, на основании приказа директора Учреждения.

5.3. Месячный фонд оплаты труда для выплаты премии по результатам работы за год формируется из должностного оклада, выплат стимулирующего характера (ежемесячная надбавка за выслугу лет, премия по результатам работы за месяц)
с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

5.4. Премия по результатам работы за год выплачивается работникам, состоящим в списочном составе на 31 декабря, а также работникам, уволившимся
с работы в порядке перевода в другие муниципальные казенные учреждения Нефтеюганского района, в орган местного самоуправления Нефтеюганского района,
а также в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением
в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности, в связи с расторжением трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Премия работникам, принятым переводом из муниципальных учреждений Нефтеюганского района, органов местного самоуправления Нефтеюганского района, выплачивается на основании представленной справки.

5.6. Премия по результатам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году.

5.7. Лицам, проработавшим на разных должностях, пропорционально фактически отработанному времени по каждой должности.

5.8. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включаются периоды, когда за работником сохранялись место работы и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности и дополнительных отпусков, предоставляемых в связи с обучением.

5.9. Размер премии по результатам работы за год, подлежащий выплате, оформляется ведомостью согласно приложению № 4 к постановлению.

5.10. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах
утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

Приложение № 4

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_представитель нанимателя (работодатель)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |

ВЕДОМОСТЬ

на выплату премии по результатам работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

месяц (год)

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя,отчество | Занимаемаядолжность | Размер премии поположению | %снижения | Размерпремии к выплате послеснижения | Причина снижения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Руководитель (руководитель

структурного подразделения) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Руководитель (иное ответственное лицо)

кадровой службы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНО\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Представитель учредителя, курирующий деятельность учреждения |  |

Приложение № 5

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

(далее – Положение)

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет размер и условия оплаты труда рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта» (далее – Учреждение), рабочее место которых находится на территории расположения учреждений культуры и спорта Нефтеюганского района.

1.2. Заработная плата рабочих и служащих Учреждения состоит из:

* должностного оклада (оклада);
* выплат компенсационного характера;
* выплат стимулирующего характера;
* иных выплат, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации, настоящим Положением.

1.3. Размер заработной платы рабочих и служащих не может быть ниже установленной величины минимального размера оплаты труда, установленного

на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

В случае если размер заработной платы рабочих и служащих не достигает данной величины, рабочему производится доплата в пределах доведенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда, при условии полного выполнения рабочим нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.4. Фонд оплаты труда рабочих и служащих Учреждения формируется
на календарный год, исходя из средств бюджета Нефтеюганского района.

**Раздел 2. Должностные оклады рабочих и служащих Учреждения**

Рабочим и служащим Учреждения должностные оклады (оклады) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей
к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации
от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов
и служащих» и уровню квалификации, сложности и объема выполняемой работы
и других факторов, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, установленных в приложении № 6 к постановлению.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

* ежемесячные выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда;
* выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
* выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Ежемесячная выплата за работу в неблагоприятных условиях труда
уборщикам производственных и служебных помещений занятым на уборке мест
общего пользования (туалетов) с применением хлорсодержащих веществ,
приготовлением растворов и их использованием в размере 10 процентов
от должностного оклада.

3.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу
в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) устанавливается
в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации
и решением Думы Нефтеюганского района «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых из бюджета Нефтеюганского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных
(при совмещении профессий (должностей), работе в выходные и нерабочие
праздничные дни, работа в ночное время) производятся в соответствии
со статьями 149-154 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.4.1. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора
с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни

Работа в выходной или [нерабочий праздничный день](#sub_112) оплачивается не менее чем в двойном размере:

* рабочим, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
* рабочим и служащим, получающим оклад (должностной оклад), – 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, и 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.

По желанию рабочего и служащего, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа
в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере,
а день отдыха оплате не подлежит.

3.4.3. Оплата труда в ночное время

Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Правительством Российской Федерации с учетом мнения
Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых
отношений (в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 минимальный размер повышения оплаты труда за работу
в ночное время (с 22 часов до 6 часов), составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.5. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах
утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда рабочих и служащих Учреждения.

3.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличение должностного оклада 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.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

* премия по результатам работы за месяц;
* премия по результатам работы за год;

4.2. Премия по результатам работы за месяц.

Размер премии по результатам работы за месяц составляет 145 процентов
от установленного должностного оклада.

4.3. Премия по результатам работы за год.

4.3.1. Рабочим и служащим выплачивается премия по результатам работы
за соответствующий год в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

4.3.2. Порядок и условия выплаты премии по результатам работы за месяц, премии по результатам работы за год определяется согласно приложению № 7
к постановлению.

4.3.3. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах лимитов бюджетных ассигнований на оплату труда рабочих и служащих Учреждения.

**Раздел 5. Иные выплаты**

5.1.К иным выплатам относятся:

5.1.1.Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.1.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере двух должностных окладов оплаты труда
и выплачивается один раз в календарном году при уходе рабочего и служащего
в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.1.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании приказа директора Учреждения, согласно письменному заявлению рабочего и служащего о предоставлении ежегодного
оплачиваемого отпуска по основному месту работы и основной занимаемой
должности.

5.1.4. Право на получение единовременной выплаты при предоставлении
ежегодного оплачиваемого отпуска возникает по истечении одиннадцати месяцев
непрерывной работы в Учреждении у следующих рабочих и служащих:

* вновь принятых на работу;
* приступивших к работе после отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Материальная помощь не выплачивается:

* работникам, принятым на работу по совместительству;
* работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
* работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

5.1.5. Вновь принятым рабочим и служащим Учреждения единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется пропорционально отработанному времени в календарном году.

5.1.6. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска
в установленном порядке на части единовременная выплата к ежегодному
оплачиваемому отпуску выплачивается при предоставлении любой из частей
указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

5.1.7. Рабочие и служащие, переведенные из муниципального учреждения Нефтеюганского района или органа местного самоуправления Нефтеюганского района для получения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска предоставляют по новому месту работы справку о выплате по предыдущему месту работы в текущем году единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Приложение № 6

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

РАЗМЕРЫ

должностных окладов рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационныйуровень | Наименование должностей | Должностной оклад,руб. |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | гардеробщик, дворник, рабочий, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, плотник | 2400 |
| 1.2. | 1 квалификационный уровень | плотник 4 разряда | 2600 |
| 1.3. | 1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 3 разряда | 2600 |
| 1.4. | 1 квалификационный уровень | ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений 3 разряда | 2600 |
| 1.5. | 1 квалификационный уровень | слесарь по обслуживанию и ремонту оборудований 3 разряда | 2600 |
| 1.6. | 1 квалификационный уровень | слесарь-сантехник 3 разряда  | 2600 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 2 квалификационный уровень | электромонтер по обслуживанию и ремонту электрооборудования 6 разряда | 2 800 |
| 2.2. | 3 квалификационный уровень | слесарь-ремонтник 8 разряда  | 2 900 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 3.1. | 1 квалификационный уровень | администратор | 2 800 |
| 3.2. | 2 квалификационный уровень | заведующий складом | 3 500 |

Должности служащих, не отнесенных

к профессиональным квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должностей | Должностной окладруб. |
| 1. | Кассир-контролер | 2 700 |

Приложение № 7

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 29.12.2014 № 3224-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

о премировании рабочих и служащих муниципального казенного учреждения «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта»

(далее – Положение)

**1. Общие положения**

Настоящее положение распространяется на рабочих и служащих, работающих
в муниципальном казенном учреждении «Управление по обеспечению деятельности учреждений культуры и спорта», заработная плата которых полностью финансируется из бюджета Нефтеюганского района.

**2. Премия по результатам работы за месяц**

2.1. Премия по результатам работы за месяц производится в целях усиления материальной заинтересованности в повышении качества выполняемых работ, уровня ответственности за порученную работу, а также своевременное и добросовестное исполнение своих обязанностей.

2.2. Премия выплачивается за счет фонда оплаты труда. Размер премии
от установленного должностного оклада составляет 145 процентов.

2.3. Премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце.

2.4. Фактически отработанное время для расчета размера премии определяется согласно табелю учета рабочего времени.

**3. Условия премирования по результатам работы за месяц**

При установлении премии следует учитывать:

* своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей;
* добросовестное и качественное выполнение сложных и важных работ
(заданий);
* соблюдение норм трудовой дисциплины, служебнойэтики, правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны трудаи техники безопасности.

**4. Порядок установления размера премии**

4.1. Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, начальник отдела юридическо-правовой и кадровой работы представляет в отдел учета и отчетности ведомость на выплату премии по результатам работы за месяц (далее – ведомость), утвержденную директором Учреждения, согласно приложению № 4 к постановлению.

В случае снижения премии в ведомости указывается причина снижения премии.

4.2. Перечень упущений, за которые производится снижение премии
по результатам работы:

| №  | Упущения | Процент сниженияза каждый случайупущенияот установленного размера ежемесячной премии |
| --- | --- | --- |
| 1. | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка | до 100% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение должностных обязанностей | до 50% |
| 3. | Нарушение правил техники безопасности и правил пожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда | до 100% |
| 4. | Необоснованный отказ от выполнения задания вышестоящего руководства | до 100% |
| 5. | Нарушение в учете материальных средстви допущение хищений, порчи имущества | до 100% |

4.3. Снижение премии рабочим и служащим оформляется приказом директора Учреждения на основании представленной ведомости. В случае снижения премии работники должны быть ознакомлены с принятым решением под роспись и имеют право обжаловать решение о снижении премии в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении премии.

**5. Премирование рабочих и служащих по результатам работы за год**

5.1. Рабочим и служащим выплачивается премия по результатам работы за соответствующий год в размере до одного месячного фонда оплаты труда.

5.2. Месячный фонд оплаты труда рабочим и служащим для выплаты премии по результатам работы за год формируется из должностного оклада, выплат стимулирующего характера, ежемесячной премии с учетом выплат за работу
в местностях с особыми климатическими условиями (районного коэффициента
и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

5.3. Премия по результатам работы за год выплачивается рабочим и служащим за счет фонда оплаты труда не позднее четвертого квартала, следующего за отчетным годом, на основании приказа директора Учреждения.

5.4. Премия по результатам работы за год выплачивается рабочим и служащим, которые состояли в списочном составе на 31 декабря, а также рабочим и служащим, уволившимся с работы в порядке перевода в другие муниципальные казенные учреждения Нефтеюганского района, в орган местного самоуправления Нефтеюганского района, а также в связи с призывом на военную службу, уходом
на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность,
в связи с сокращением штата или численности, в связи с расторжением трудового договора по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением

5.5. Премия по результатам работы за год выплачивается за фактически отработанное время в календарном году согласно табелю учета рабочего времени.

5.6. В отработанное время в календарном году для расчета размера премии включаются периоды, когда за рабочим и служащим сохранялись место работы
и средняя заработная плата, за исключением случаев временной нетрудоспособности и дополнительных отпусков, предоставляемых в связи с обучением.

5.7. Размер премии по результатам работы за год, подлежащий выплате, оформляется ведомостью согласно приложению № 4 к постановлению.

5.8. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах утвержденных бюджетных ассигнований на оплату труда рабочих и служащих Учреждения.