****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**постановление**

|  |  |
| --- | --- |
| 26.12.2017 | № 2448-па-нпа |
|  |

г.Нефтеюганск

Об оплате труда работников бюджетного учреждения

Нефтеюганского района «Редакция газеты «Югорское обозрение», подведомственного департаменту культуры и спорта

Нефтеюганского района

В соответствии со статьями 130, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования Нефтеюганский район, п о с т а н о в л я ю:

* 1. Утвердить Положение об оплате труда работников бюджетного учреждения Нефтеюганского района «Редакция газеты «Югорское обозрение», подведомственного департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района, согласно приложению.
1. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию
в газете «Югорское обозрение» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганский район.
2. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие
с 01.12.2017.
3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Нефтеюганского района В.Г.Михалева.

Глава района Г.В.Лапковская

Приложение

к постановлению администрации Нефтеюганского района

от 26.12.2017 № 2448-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного учреждения

Нефтеюганского района «Редакция газеты «Югорское обозрение», подведомственного департаменту культуры и спорта

Нефтеюганского района (далее – Положение)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 130, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Положение регулирует порядок оплаты труда работников бюджетного учреждения Нефтеюганского района «Редакция газеты «Югорское обозрение», подведомственного департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района (далее – учреждение) за счет средств бюджета Нефтеюганского района, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и включает в себя:

* размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников учреждения;
* порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
* порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
* порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;
* виды и порядок осуществления иных выплат;
* порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.
	1. В Положении используются следующие основные определения:
* профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей работников, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований
к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
* квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих
и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;
* квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
* профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;
* молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который
в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.
	1. Размер минимальной заработной платы работников организации не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре.
	2. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная
	в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, установленной в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

1.5. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом 7](#P831) настоящего Положения.

1. Основные условия оплаты труда

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

* оклада (должностного оклада);
* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат;
* иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.
1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
* от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
* от 18.07.2008 № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» согласно таблицам 1 – 3:

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий

рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (должностной оклад)руб. |
|  «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | Уборщик служебных помещений | 3840 |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей

 работников печатных средств массовой информации и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер оклада (должностной оклад)руб. |
| «Должности работников печатных средств массовой информации второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | Технический редактор  | 7567 |
| 3 квалификационный уровень  | Редактор бюро проверки  | 7678 |
|  «Должности работников печатных средств массовой информации третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень  | Выпускающий (редактор по выпуску), корреспондент, фотокорреспондент  | 8479 |
| 2 квалификационный уровень  | Старший корреспондент  | 8569 |
|  «Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня» |
| 3 квалификационный уровень  | Главный редактор  | 15023 |

Таблица 3

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям

руководителей, специалистов и служащих, не включенные в профессиональные квалификационные группы

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, не отнесенные к квалификационным уровням | Размер должностного оклада (руб.) |
| Заместитель главного редактора | 11128 |

2.3. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждения по результатам аттестации.

1. В локальных актах, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
2. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. В целях соблюдения норм действующего законодательства Российской Федерации 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 (районные коэффициенты к заработной плате, а также процентные надбавки
к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).
1. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом
от 28.12.2013 № 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 – 154 ТК РФ.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 – 317 ТК РФ и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского района».

3.5. 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.

Таблица 4

Перечень и размеры 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 локальным нормативным актом учреждения и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы | увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором.Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;за последующие часы - не менее чем в двойном размере | работа за пределами рабочего времени.Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни)В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит |
| 2.4. | За работу в ночное время | не менее 20% | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями |
| 3.1. | Районный коэффициент к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. Статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, и решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского 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 компенсационных выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат,

критерии их установления

4.1. К стимулирующим выплатам относятся:

* выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
* единовременная выплата за выполнение особо важных мероприятий, заданий, поручений;
* премиальная выплата по итогам работы (месяц, год);
* выплата за выслугу лет.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты труда характеризуются степенью напряженности в процессе труда. Порядок установления выплаты
за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется 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.

При установлении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы следует учитывать систематическое досрочное выполнение работы
с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм
и методов организации труда.

4.3. Единовременная выплата за выполнение особо важных мероприятий, заданий, поручений может устанавливаться всем работникам учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу.

 Размер единовременной выплаты за выполнение особо важных мероприятий, заданий, поручений составляет не более одного месячного фонда оплаты труда
от основной занимаемой должности.

Единовременная выплата за выполнение особо важных мероприятий, заданий, поручений выплачивается на основании приказа руководителя учреждения
по согласованию с Главой Нефтеюганского района после согласования
с заместителем главы Нефтеюганского района в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

4.4. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается
в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей эффективности деятельности учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц производится за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время определяется согласно табелю учета рабочего времени.

Размер выплаты не может превышать 40 процентов от должностного оклада
с учетом начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Условия для премирования, учитывающие результаты труда определяются локальным нормативным актам учреждения, в соответствии с перечнем показателей эффективности деятельности учреждения утвержденным локальным нормативным актом.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

* качественное, своевременное исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;
* качественное своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя;
* качественное и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций;
* проявленная инициатива в исполнении должностных обязанностей;
* соблюдение трудовой дисциплины;
* умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность;
* соблюдение сроков представления установленной отчетности;
* контроль за работой подчиненных работников, служб.

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц устанавливается с учетом личного вклада работника в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплата премии по итогам работы за месяц работникам осуществляется
на основании ведомости, утвержденной руководителем учреждения, с учетом решения комиссии оценки эффективности деятельности работников с участием представительного органа работников.

4.6. Премиальная выплата по итогам работы за год устанавливается с учетом выполнения показателей эффективности деятельности учреждения, их работников, утвержденных локальным нормативным актом учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с разделом 7настоящего Положения.

Предельный размер выплаты составляет не более одного месячного фонда оплаты труда работника по основной занимаемой должности.

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

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

* качественное, своевременное исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;
* качественное своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя;
* качественное и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций;
* проявленная инициатива в исполнении должностных обязанностей;
* соблюдение трудовой дисциплины;
* умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность;
* соблюдение сроков представления установленной отчетности;
* контроль за работой подчиненных работников, служб.

Порядок установления премиальной выплата по итогам работы за год закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

Премиальная выплата по итогам работы за год производится на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения комиссии оценки эффективности деятельности работников с участием представительного органа работников.

Премирование осуществляется с учетом фактически отработанного времени по табелю учета рабочего времени.

4.7. Премиальная выплата по итогам работы (месяц, год) снижается при наличии показателей, указанных в таблице 5.

Таблица 5

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № 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 процентов |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы | до 10 процентов |
| 3. | Нарушение сроков представления либо непредставление установленной отчетности, представление неверной информации | до 20 процентов |
| 4. | Невыполнение поручения непосредственного руководителя  | до 10 процентов |
| 5. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 10 процентов |
| 6. | Несоблюдение трудовой дисциплины  | до 10 процентов |

4.8. Выплата за выслугу лет осуществляется ежемесячно на основании приказа руководителя учреждения.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, рекомендуется включать:

* общее количество лет отработанных в данном учреждении;
* для отраслевых должностей – время работы в организациях средств массовой информации;
* для общеотраслевых должностей – периоды работы (службы) в иных отраслях, опыт и знания по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности;
* иные периоды работы (службы), опыт и знания, по которым необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии по установлению трудового стажа учреждений;
* время обучения работников в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации, если работник работал в организациях средств массовой информации до поступления на учебу;
* время срочной военной службы, если работник до призыва на военную службу работал в организациях средств массовой информации и возвратился на работу в указанную организацию в течение трех месяцев после увольнения из армии (не считая времени переезда).

Указанные периоды рекомендуется суммировать независимо от срока перерыва в работе. Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий стаж работы, предусмотренный настоящим Положением.

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета Нефтеюганского района, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объёма предоставляемых услуг.

Таблица 6

Перечень и размеры стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | до 20% к должностному окладу | при установлении учитывается систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда | ежемесячно |
| 2. | Единовременная выплата за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений | до одного месячного фонда оплаты труда работника | выплачивается с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности учреждения, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу | единовременно, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 3. | Выплата за выслугу лет | 10% – при стаже работы от 1 года до 3 лет;15 % – при стаже работы от 3 до 5 лет;20 % – при стаже работы от 5 до 10 лет;25 % – при стаже работы от 10 до 15 лет;30 % – при стаже работы более 15 лет | устанавливается в процентном соотношении к окладу при соблюдении условий, установленных пунктом 4.8 настоящего Положения | ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | до 40% к должностному окладу  | выплата осуществляется при соблюдении работником следующих условий:качественное, своевременное исполнение должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией;качественное своевременное исполнение поручений непосредственного руководителя;качественное и своевременное рассмотрение заявлений, писем, жалоб граждан и организаций;проявленная инициатива в исполнении должностных обязанностей;соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность;соблюдение сроков представления установленной отчетности;контроль за работой подчиненных работников, служб | ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы |
| Премиальная выплата по итогам работы за год | до одного месячного фонда оплаты труда работника | единовременно,в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит
из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 7
настоящего Положения.

Таблица 7

Размеры должностных окладов руководителя учреждения и его заместителей.

|  |  |
| --- | --- |
| Диапазон штатной численности учреждения, единиц | Размеры окладов (должностных окладов) руководителя учреждения, рублей |
| 29 и менее |  |
| Руководитель | 15 023,0 |
| Заместитель руководителя | 11 128,0 |

5.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям осуществляются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом](#P438) 3 настоящего Положения.

5.4. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляются
в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется на основании приказа департамента культуры и спорта Нефтеюганского района с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом Департамента, 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 выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом департамента культуры и спорта Нефтеюганского района.

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 муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;
* причинения ущерба Нефтеюганскому району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Департамента культуры и спорта Нефтеюганского района 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 настоящего Положения.

5.5. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя устанавливаются
в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.6. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.7. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются
в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Порядок осуществления иных выплат

6.1. К иным выплатам относятся:

* единовременная выплата молодым специалистам;
* единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
* единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
* доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или ученой степени.
1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется
в размере до 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.

Единовременная выплата устанавливается в коллективном договоре или локальном акте учреждения.

1. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее также – единовременная выплата).

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

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

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Лицам, приступившим к работе после отпуска по уходу за ребенком
до достижения им возраста трех лет, единовременная выплата при предоставлении отпуска производится пропорционально отработанному времени в текущем
календарном году с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет. В отработанное время включаются периоды времени, когда за работниками сохранялось место работы, за исключением периодов времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет.

Единовременная выплата не выплачивается:

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

Размер единовременной выплаты составляет не более одного месячного фонда оплаты труда по основной должности.

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

1. Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, выплачивается за счет средств местного бюджета и средств, поступающих от предпринимательской
и иной приносящей доход деятельности.

Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам устанавливается в размере 5 747 рублей к следующим праздникам:

* 23 февраля День Защитника Отечества;
* 8 Марта Международный женский день;
* 13 января День Российской печати.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам выплачивается на основании приказа руководителя учреждения
по согласованию с Главой Нефтеюганского района после согласования
с заместителем главы Нефтеюганского района в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств при наличии обоснованной экономии фонда оплаты труда в пределах фонда оплаты труда учреждения в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения.

Единовременное премирование Единовременное премирование к праздничным дням и профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

6.5. Доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или ученой степени.

Условия, размер, периодичность доплаты за наличие государственной награды устанавливается в соответствии с таблицей 8.

Перечень и размеры иных выплат устанавливаются в соответствии
с таблицей 8.

Таблица 8

Перечень и размеры иных выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Единовременная выплата молодым специалистам | до 2-х месячных фондов оплаты труда  | порядок и условия единовременной выплаты молодым специалистам установлены п. 6.2 раздела 6 настоящего Положения  | единовременная выплата 1 раз по занимаемой должности по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска | до 1 месячного фонда оплаты труда работника | порядок и условия единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска установлены п. 6.3 раздела 6 настоящего Положения  | один раз в календарном году  |
| 3. | Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам; | до 5 747 рублей | порядок и условия единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам установлены п.6.4 раздела 6 настоящего Положения | не более трех раз в календарном году, не позднее месяца, следующего после наступления события |
| 4. | Доплата за наличие государственной награды (орден, медаль, почетное звание) Российской Федерации, СССР, РСФСР, награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры или ученой степени | 10% - за наличие государственной награды Российской Федерации, СССР, РСФСР;10% - за наличие награды и почетного звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры;10% - за наличие ученой степени | доплата устанавливается по одному из оснований (государственные награды, награды и почетные звания или ученая степень) при условии их соответствия профилю учреждения и деятельности самого работника | ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы |

6.6. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда

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

7.2. При формировании фонда оплаты труда:

* на стимулирующие выплаты предусматривается 40 процентов от суммы фонда должностных окладов и фонда компенсационных выплат;
* на иные выплаты предусматривается 10 процентов от суммы фонда должностных окладов, фонда компенсационных выплат и фонда стимулирующих выплат.

7.3. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала учреждения не должна превышать 40 % от общего годового фонда оплаты труда.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, вспомогательному и основному персоналу учреждения, устанавливается приказом Департамента культуры и спорта Нефтеюганского района.

 7.4. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения.