****

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**НЕФТЕЮГАНСКОГО РАЙОНА**

**постановление**

|  |  |
| --- | --- |
| 25.04.2018 | № 601-па-нпа |
|  |

г.Нефтеюганск

Об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта
Нефтеюганского района

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

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры
и спорта Нефтеюганского района, (далее – Положение) согласно приложению.
2. Признать утратившим силу подпункт 1.1 пункта 1 постановления администрации Нефтеюганского района от 08.08.2016 № 1229-па-нпа
«Об утверждении положений об оплате труда, предоставлении социальных гарантий и компенсаций работникам бюджетных учреждений Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района».
3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию
в газете «Югорское обозрение» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Нефтеюганский район.
4. Настоящее постановление вступает в силу после официального опубликования и применяется с 01.04.2018, за исключением шестого, седьмого абзацев подпункта 4.4.1 пункта 4.4 раздела IV, пункта 5.6 раздела V, подпункта 5.8.1 пункта 5.8 раздела V Положения которые подлежат применению с 01.01.2018.
5. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Нефтеюганского района В.Г.Михалева.

Исполняющий обязанности

Главы района С.А.Кудашкин

Приложение

к постановлению администрации

Нефтеюганского района

от 25.04.2018 № 601-па-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ

об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

(далее – Положение)

I. Общие положения

* 1. Настоящее положение об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры, подведомственных департаменту культуры
	и спорта Нефтеюганского района, (далее – учреждения) 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;
* порядок осуществления иных выплат;
* порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
* заключительные положения.
	1. В Положении используются следующие основные определения:
* профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее – ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований
к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые
для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
* квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих
и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;
* квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
* профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;
* молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который
в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры
от 03.11.2016 № 431-п «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – постановление Правительства автономного округа № 431-п).

* 1. Заработная плата работников учреждения состоит из:
* оклада (должностного оклада);
* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат;
* иных выплат, предусмотренных законодательством Российской Федерации и настоящим Положением.
	1. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного
	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, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

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

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

II. Основные условия оплаты труда

1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей
к ПКГ утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
* от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства
и кинематографии», согласно таблице 1 настоящего Положения;
* от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», согласно таблице 2 настоящего Положения;
* от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства
и кинематографии», согласно таблице 3 настоящего Положения.
* от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно таблице 4 настоящего Положения;
* от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства
и кинематографии».

Таблица 1

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫИ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ

(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Внутридолжностныеквалификационные категории | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов)(рублей) |
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| Без квалификационной категории | Контролер билетов | 4815 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Без квалификационной категории | Заведующий костюмерной; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 5357 |
| Вторая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 5625 |
| Первая категория | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 5893 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Без квалификационной категории | Администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки | 7391 |
| Вторая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-декоратор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор | 7761 |
| Первая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-декоратор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор | 8130 |
| Высшая категория | Художник-бутафор; художник-декоратор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; аккомпаниатор - концертмейстер | 8500 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы |
| «Ведущий мастер сцены» | Аккомпаниатор-концертмейстер | 8870 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный библиотекарь, главный библиограф |
| «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 | 9314 |
| Вторая категория | Балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 9780 |
| Первая категория | Балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик | 10246 |
| Высшая категория | Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик | 10711 |
| Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской | 11643 |

Таблица 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ

И СЛУЖАЩИХ И РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Администратор | 6042 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 6155 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6326 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6441 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Инженер-программист (программист); менеджер; специалист по охране труда | 7889 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория  | 8400 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 8692 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 8911 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских | 9131 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела охраны труда, начальник отдела по связям с общественностью | 9748 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 11521 |

1. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с требованиями
к квалификации по занимаемой должности.
2. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей обособленных подразделений устанавливаются на 5-10 % ниже оклада (должностного оклада) руководителей структурных подразделений в зависимости от условий, определённых коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.
3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также
на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Таблица 3

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ 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» |
| 1 квалификационный уровень | Костюмер 2-6 разрядов ЕТКС; киномеханик 2-6 разрядов ЕТКС; монтировщик сцены 3-5 разрядов ЕТКС | 2 разряд | 4210 |
| 3 разряд | 4410 |
| 4 разряд | 4620 |
| 5 разряд | 5009 |
| 6 разряд | 5208 |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | Настройщик пианино и роялей 4-8 разрядов ЕТКС | 4 разряд | 4620 |
| 5 разряд | 5009 |
| 6 разряд | 5208 |
| 7 разряд | 5418 |
| 8 разряд | 6017 |
| 2 квалификационный уровень | Настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС | 6 разряд | 5208 |

Таблица 4

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 | Кассир билетный; контролер-кассир | 1 разряд | 4141 |
| 1.2. | 2 разряд | 4210 |
| 1.3. | 3 разряд | 4410 |
| 2. | «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Контролер-кассир; водитель | 4 разряд | 4620 |
| 2.2. | 5 разряд | 5009 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | Водитель | 7 разряд | 5418 |
| 2.4. | 3 квалификационный уровень | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 разряд | 6017 |
| 2.5. | 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющие важные (особо ответственные работы) согласно приложению к настоящему Положению |  | 6258 |

1. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников
не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно таблице 5 настоящего Положения.

Должности включены в таблицу 5 настоящего Положения в соответствии с:

* приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
* постановлением Министерства труда России от 21.08.1998 № 37
«Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
* приказом Министерства труда России от 10.09.2015 № 625н
«Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
* приказом Министерства здравоохранения и социального развития России от 17.05.2012 № 559н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда»;
* приказом Министерства труда России от 05.10.2015 № 684н
«Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем».

Таблица 5

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ДОЛЖНОСТЯМ РАБОТНИКОВ, НЕ ОТНЕСЕННЫХК ПКГ

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда, системный администратор информационно-коммуникационных систем, контрактный управляющий | 4 уровень квалификации | 6554 |
| 5 уровень квалификации | 7889 |
| 6 уровень квалификации | 8911 |
| 7 уровень квалификации | 9748 |
| 8 уровень квалификации | 10631 |
| 2. | Менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа | Без категории | 7889 |
| II категория | 8400 |
| I категория | 8692 |
| «Ведущий» | 8911 |
| «Главный» | 9131 |
| 3.  | Светооператор, художник-оформитель, художник-конструктор (дизайнер), художник-технолог сцены, помощник директора, инженер по безопасности библиотечных фондов. | Без категории | 7391 |
| II категория | 7761 |
| I категория | 8130 |
| Высшей категории | 8500 |
| 4. | Художественный руководитель | Без категории | 11643 |

1. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.
2. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:
* устанавливать по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;
* переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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);
* повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности.
1. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии
со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер
и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы,
в соответствии с [таблицей](#P453) 6 настоящего Положения.
2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, работающих в государственных органах
и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (далее – Закон автономного округа
№ 76-оз), решением Думы Нефтеюганского района от 10.02.2016 № 689 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансируемых их бюджета Нефтеюганского района».
3. Повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности устанавливается в размере 25% к окладу (должностному окладу).
4. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия
их предоставления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения
с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с [таблицей](#P453) 6 настоящего Положения.

Таблица 6

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 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, Закон автономного округа № 76-оз 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  |
| 4. | Повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности | 25% | Выплата осуществляетсяв соответствии с настоящим Положением, работникам учреждения (структурных обособленных подразделений учреждения), расположенныхв сельской местности |

1. 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.
2. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления

стимулирующих выплат, критерии их установления

1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
* выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
* выплата за качество выполняемых работ;
* выплата за выслугу лет;
* выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ).
1. Стимулирующие выплаты должны отвечать основным целям деятельности учреждения и показателям оценки эффективности деятельности работника учреждения.
2. 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.

1. 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 Департаментом культуры и спорта Нефтеюганского района (далее – Департамент).

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется
в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

4.4.1. Дополнительно за качество выполняемых работ может быть установлена выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) в соответствии
с показателями и критериями оценки эффективности деятельности работников, утверждаемыми локальным нормативным актом учреждения.

При разработке показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для установления выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) следует учитывать:

* достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
* инициатива, творчество и применение в работе современных форм
и методов организации труда.

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) может устанавливаться 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 выплаты за особые достижения при выполнении услуг (работ) составляет не более одного месячного фонда оплаты труда работника (должностной оклад, выплата за выслугу лет, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных
в сельской местности, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями),
в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Выплата за особые достижения при выполнении услуг (работ) выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии
со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств, и не может превышать четырех месячных фондов оплаты труда работника в течение года.

4.4.2. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 8 настоящего Положения.

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

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

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

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

1. Решение об установлении стимулирующих выплат принимается созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4.5.1. При установлении стимулирующих выплат учитывать, что максимально возможный размер стимулирующих выплат при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в таблице 8.

1. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](#P532) 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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) |

1. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.
2. 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 местностям.
3. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета Нефтеюганского района на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

1. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P581) 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:- участие в выполнении важных работ, мероприятий;- интенсивность и напряженность работы;- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);- систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;- выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| 2. | Выплата за качество выполняемых услуг (работ) | До 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;- высокое качество выполняемой работы;- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности 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 особые достижения при выполнении услуг (работ) | До одного месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | Не более четырех раз в течении года, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |
| 4. | 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 5лет |
| 5% | при стаже работы от 1 года до 3 лет |

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.
2. Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно [таблице](#P636) 9 настоящего Положения.

Таблица 9

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

|  |
| --- |
| Учреждения по видам деятельности |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа |
| менее 40 | 32000 |
| 40 - 79 | 35000 |
| 80 - 99 | 39000 |
| 100 и более | 42000 |
| Библиотеки |
| менее 40 | 32000 |
| 40 - 69 | 35000 |
| 70 - 99 | 39000 |
| 100 и более | 42000 |

1. 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.
2. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных [разделом III](#P438) настоящего Положения.
3. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
* премирование по итогам работы за месяц;
* премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Премирование по итогам работы за месяц руководителю учреждения осуществляется по решению Департамента 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.

1. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается за счет сложившейся экономии средств, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств и не может превышать четырех месячных фондов оплаты труда работника
в течение года.
2. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P581) 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат руководителю учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Премирование по итогам работы за месяц | До 20% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается 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 | Ежемесячно |
| 2. | Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений | До одного месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | Не более четырех раз в течение года, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

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 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.
1. Заместителям руководителя устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
* выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
* премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

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.

* + 1. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается за счет сложившейся экономии средств, на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района по направлению деятельности в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств и не может превышать четырех месячных фондов оплаты труда работника
		в течение года.

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии
с [таблицей](#P581) 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Перечень, размеры и условия осуществления

стимулирующих выплат заместителям руководителя учреждения

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | До 20% 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. | Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений | До одного месячного фонда оплаты труда работника | В соответствии с показателями эффективности деятельности по факту получения результата | Не более четырех раз в течение года, в пределах экономии средств по фонду оплаты труда |

1. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с [пунктами](#P761) 6.3, 6.4, 6.7 настоящего Положения.
2. 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, представленных в [таблице](#P720) 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Предельный уровень соотношения средней заработной платы

руководителя учреждения, его заместителей

и средней заработной платы работников учреждения

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения по видам деятельности | Для руководителя | Для заместителей руководителя |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Культурно-досуговые | 1:8 | 1:8 |
| 2. | Библиотеки | 1:8 | 1:8 |

1. 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), учреждение в срок
до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Департамент информацию, подготовленную в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.11.1. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей учреждения размещается
в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте «Нефтеюганский район» в разделе «Социально-культурная сфера» в соответствии
со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

VI. Порядок осуществления иных выплат

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;
* единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам;
* выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
* выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
* материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети).
1. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

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

1. 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.

Работникам, проработавшим в учреждении менее года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы производится пропорционально отработанному времени на дату предоставления отпуска.

Переведенным работникам из органов местного самоуправления, структурных подразделений и муниципальных учреждений Нефтеюганского района в стаж работы для получения единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска включается время работы в организациях, из которых был переведен работник, на основании представленной справки о том, что данному работнику единовременная выплата к отпуску не производилась в текущем календарном году.

Лицам, приступившим к работе после выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, единовременная выплата при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска производится пропорционально отработанному времени с даты выхода из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В отработанное время включаются периоды времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением периодов времени, когда работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х 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 (должностной оклад, выплата за выслугу лет, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями) 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. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата
к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами.

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

Единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам устанавливается в размере 3450 рублей:

* 23 февраля День Защитника Отечества;
* 8 Марта Международный женский день.

Размер единовременной выплаты к профессиональным праздникам не может превышать одного месячного фонда оплаты труда:

* 25 марта День работника культуры;
* 27 мая День библиотекаря.

Выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам выплачивается на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с заместителем главы Нефтеюганского района
в соответствии со схемой соподчиненности структурных подразделений и главным распорядителем бюджетных средств.

1. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с [таблицей](#P780) 13настоящего Положения.

Применение выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, не образует новый оклад (должностной оклад).

1. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с таблицей 13 настоящего Положения.
2. Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети) выплачивается работнику в размере 15000 рублей.

Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника организации с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака).

1. Перечень, размеры и условия осуществления иных выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P581) 13 настоящего Положения.

Таблица 13

Перечень, размеры и условия осуществления иных выплат

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Единовременная выплата молодым специалистам | До двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности | Работникам учреждения | Выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу | Единовременно |
| 2. | Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска | Не более одного месячного фонда оплаты труда (должностной оклад, выплата за выслугу лет, повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных обособленных подразделениях учреждения), расположенных в сельской местности, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями) по основной должности | Работникам учреждения | Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск | Единовременно |
| 3. | Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам | 23 февраля День Защитника Отечества;8 Марта Международный женский день – 3450 рублей | Работникам учреждения | Выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году | Единовременно, не позднее месяца, следующего после наступления события |
| 25 марта День работника культуры;27 мая День библиотекаря - до одного месячного фонда оплаты труда по основной занимаемой должности |
| 4. | Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда |
| 4.1. | 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 |
| 4.2. | 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 |
| 5. | Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени | 20%10% | Работники учреждения, имеющие ученую степень:доктор науккандидат наук | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. 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 |
|  |  | 10% | Работники учреждения, имеющие:государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры |  |  |
|  |  | 20%10%10% | Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа-Югры (по профилю деятельности)«Народный…»«Заслуженный…»«Лауреат…» |  |  |
|  |  | 5% | Работники учреждения, имеющие:ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятель-ности), утвержден-ные в установлен-ном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |  |  |
|  |  | 5% | Работники учреждения, имеющие:Почетные звания Нефтею-ганского района |  |  |
| 6. | Материальная помощь на погребение в связи со смертью близких родственников (родители, супруг (супруга), дети | 15 000 рублей | Работникам учреждения | Выплата материальной помощи производится на основании заявления работника организации с приложением соответствующих документов (копии свидетельства о смерти), а также документов, подтверждающих родство (свидетельство о рождении, свидетельство о заключении брака) | Единовременно |

1. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом утвержденных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597
«О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Департаментом целевых показателей на соответствующий год.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета
на 12 месяцев в муниципальном бюджетном учреждении, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета всех уровней на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии
с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением формируется в соответствии с разделами II – VII настоящего Положения.

1. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечни должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются приказом Департамента.
2. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

VIII. Заключительные положения

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](#P835) 5.8 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.
2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения
в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим Положением.

Приложение

к Положению об установлении системы оплаты труда работников бюджетных учреждений культуры Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных
(особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в бюджетных учреждениях культуры Нефтеюганского района, подведомственных департаменту культуры и спорта Нефтеюганского района, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

Водитель, имеющий категории B, C, 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;

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.