АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ УГУТ
СУРГУТСКОГО РАЙОНА
ХАНТЫ-МАНСИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА-ЮГРЫ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 11 » декабря 2019 года № 141-нпа

с. Угут

Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, в отношении которых администрации сельского поселения Угут осуществляет функции и полномочия учредителя

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением администрации сельского поселения Угут от 09.12.2019 № 139-нпа «О гарантиях по оплате труда работникам муниципальных учреждений сельского поселения Угут», в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, в отношении которых администрация сельского поселения Угут осуществляет функции и полномочия учредителя:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут, в отношении которых администрация сельского поселения Угут осуществляет функции и полномочия учредителя согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут, в отношении которых администрация сельского поселения Угут осуществляет функции и полномочия учредителя, привести локальные нормативные акты, регулирующие оплату труда работников учреждений, в соответствие с настоящим Положением.

3. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры, в отношении которых администрация сельского поселения Угут осуществляет функции и полномочия учредителя, уведомить в установленном законодательством порядке работников учреждений об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

4. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Угут:

- от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 12.01.2016 № 2-нпа «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 30.05.2016 № 72-нпа «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 18.08.2016 № 127-нпа ««О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 24.10.2016 № 155-нпа ««О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 09.01.2019 № 1-нпа ««О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 30.04.2019 № 54-нпа ««О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут»;

- 23.09.2019 № 97-нпа ««О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Угут от 06.02.2015 № 5-нпа «Об утверждении положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут».

5. Обнародовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Угут.

6. Настоящее постановление вступает в силу после его официального обнародования, но не ранее 01 января 2020 года.

7. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

Глава сельского поселения Угут А.Н. Огородный

Приложение к постановлению
администрации сельского поселения Угут
от « 11» декабря 2019 года № 141-нпа

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ УСТАНОВЛЕНИИ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ УГУТ, В ОТНОШЕНИИ КОТОРЫХ АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ УГУТ ОСУЩЕСТВЛЯЕТ ФУНКЦИИ И ПОЛНОМОЧИЯ УЧРЕДИТЕЛЯ (ДАЛЕЕ - ПОЛОЖЕНИЕ)

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение разработано на основании статьи 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников и условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений, осуществляющих деятельность в сфере культуры, в отношении которых администрация сельского поселения Угут осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - работники, учреждение), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
- квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;
- квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;
- молодой специалист - выпускник профессиональной образовательной

организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет, который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных законодательством Российской Федерации.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);
- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, субсидий на выполнение муниципального задания бюджета сельского поселения Угут и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

6. 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.

7. 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 главой 7 настоящего Положения.

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

Глава 2. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утвержденными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 03.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» согласно таблице 2 Положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 3 Положения;

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

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 5 Положения;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.06.2014 № 357н «Об утверждении профессионального стандарта «Оператор средств массовой информации»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 № 626н «Об утверждении профессионального стандарта «Режиссер средств массовой информации».

Размеры окладов (должностных окладов) работников культуры

Таблица 1

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

Профессиональная квалификационная группа		
Внутридолжностные квалификационные категории	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		

Должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Музейный смотритель	6305
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Без квалификационной категории	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатор	6465
Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатор	6710
Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, культорганизатор	7014
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Без квалификационной категории	Библиотекарь; лектор (экскурсовод); библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм, художник-постановщик, звукооператор, специалист по фольклору, специалист по жанру творчества	8362
Вторая квалификационная категория	Артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава (для артистов - концертных исполнителей всех жанров следует руководствоваться квалификационными характеристиками артистов соответствующих жанров театров, музыкальных и танцевальных коллективов, цирков); специалист по фольклору; звукооператор; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества,	8904

	центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; библиограф; лектор (экскурсовод), аккомпаниатор-концертмейстер	
Первая квалификационная категория	Артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава (для артистов - концертных исполнителей всех жанров следует руководствоваться квалификационными характеристиками артистов соответствующих жанров театров, музыкальных и танцевальных коллективов, цирков); специалист по фольклору; звукооператор; библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; библиограф; лектор (экскурсовод), балетмейстер	9060
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	Библиотекарь; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; специалист по фольклору; библиограф	9855
Высшая категория	Артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава (для артистов - концертных исполнителей всех жанров следует руководствоваться квалификационными характеристиками артистов соответствующих жанров театров, музыкальных и танцевальных коллективов, цирков)	
Должности, по	Главный библиотекарь; главный библиограф	10559

которым не предусмотрена квалификационная категория		
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений, режиссер	11260
Вторая квалификационная категория	Режиссер массовых представлений, режиссер	11811
Первая квалификационная категория	Режиссер массовых представлений, режиссер	12362
Высшая квалификационная категория	Режиссер массовых представлений, режиссер	12873
Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	11260
	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино и видеофильмов	

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок

Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник; научный сотрудник	9322
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	9746
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник	10170
4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник	10594

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих и размеры окладов (должностных окладов)

Профессиональная квалификационная группа		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	Заведующий складом; заведующий хозяйством; администратор	6448
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам; инженер; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; специалист по маркетингу; менеджер; документовед; юрисконсульт; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер-программист	8264

	(программист); менеджер по рекламе	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: документовед; инженер; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер-программист (программист); юрисконсульт; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	8000
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: документовед; инженер; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер-программист (программист); юрисконсульт; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности	8278
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8487
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	8696
«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного (структурного) подразделения	10972

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)

1	«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; дворник, уборщик	5066
2	«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	5402

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии 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	«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1		Киномеханик, костюмер	2 разряд	4409
			3 разряд	4657
			4 разряд	5402
			5 разряд	5837
			6 разряд	6208

10. 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 6 настоящего Положения.

11. Должности включены в таблицу 6 настоящего Положения в соответствии с:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.03.2012 № 220н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников организаций сферы туризма»;

- квалификационным справочником должностей руководителей,

специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21.08.1998 № 37;

- 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»;

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

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.08.2018 № 49н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист административно-хозяйственной деятельности».

Таблица 6

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

№ п/п	Наименование должностей	Внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	Менеджер по туристским продуктам по направлениям туризма (выездной, въездной, внутренний); менеджер по формированию туристского продукта; менеджер по направлению туризма (выездной, въездной, внутренний туризм)	Должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	8487
2	Методист по музейно-образовательной деятельности	Без категории	7743
		II категория	8447
		I категории	9151
3	Хранитель музейных предметов	Без категории	8517
		II категория	9292
		I категории	10066

4	Главный хранитель музейных предметов	Должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	12198
5	Заведующий (сектором) отделом музея	Должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	10321
6	Специалист по учету музейных предметов		8517
7	Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности		8517
8	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов		8517
9	Специалист в сфере закупок, специалист по закупкам	5 уровень квалификации	8000
		6 уровень квалификации	8278
	Ведущий специалист в сфере закупок, ведущий специалист по закупкам, контрактный управляющий	7 уровень квалификации	8556
10	Специалист в области охраны труда, специалист по охране труда	6 уровень квалификации	8264
		7 уровень квалификации	8556
11	Специалист административно-хозяйственной деятельности	5 уровень квалификации	8000
		6 уровень квалификации	8278
12	Дизайнер	Без категории	7743
		III категория	8095
		II категория	8447
		I категории	9151
13	Оператор видеозаписи, видеооператор	5 уровень квалификации	8000

14	Режиссер средств массовой информации	Должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	11089

12. 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.

13. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения по должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих, по которым предусмотрены квалификационные категории, уровни и разряды работ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с таблицами 1 - 6 настоящего Положения.

14. 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.

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

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

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

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

Глава 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ

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

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

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

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

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

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

19. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации . Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

20. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

21. Размер компенсационных выплат, а также их перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Перечень, предельные (минимальные) размеры и условия осуществления

компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты)
1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заключение специальной оценки условий труда
2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
2.1.	Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер устанавливается в коллективном договоре и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации
2.2.	Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации
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),	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом руководителя учреждения.

		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	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.	Доплата за сложность и напряженность	В размере до 50% от оклада	Ежемесячно Водителю автомобиля на основании приказа руководителя учреждения
2.5.	Доплата за техническое обслуживание автомобилей	В размере 40% от оклада	Ежемесячно Водителю автомобиля на основании приказа руководителя учреждения

2.6.	Доплата за классность	Водителю автомобиля 2 класса в размере 15% от оклада, водителю автомобиля 1 класса - 25% от оклада	Ежегодно Водителю автомобиля на основании приказа руководителя учреждения
3	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
3.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Указ Президиума ВС СССР от 10.02.1960 (ред. от 29.03.1988) «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»; Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации ; решение Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского 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.	Процентная надбавка к заработной плате в сельской	25% к должностному окладу (окладу)	

	местности		

22. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

23. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

Глава 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ, КРИТЕРИИ ИХ УСТАНОВЛЕНИЯ

24. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- премиальная выплата по итогам работы за год.

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

26. Порядок установления, сроки и размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Предельный размер и условия осуществления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения. Выплата устанавливается ежемесячно персонально по каждому работнику по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных администрацией сельского поселения Угут. Выплата устанавливается на основании локального акта учреждения.

27. 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 руководящего состава, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в организациях, осуществляющих деятельность в сфере культуры независимо от их формы собственности;
- должностей рабочих профессий включаются периоды работы по соответствующему профилю 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.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику приказом

руководителя учреждения.

28. Персональный повышающий коэффициент устанавливается к окладу (должностному окладу) за увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения, за выполнение заданий, поручений, особо важных плановых мероприятий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании локального акта учреждения, с участием представительного органа работников, персонально в отношении конкретного работника, по согласованию с администрацией сельского поселения Угут, осуществляющей функции и полномочия учредителя.

Таблица 8

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	До 20% от оклада (должностного оклада)	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - высокую интенсивность; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником учреждения важных работ, установленных локальным нормативным актом учреждения; - работу по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие учреждения; - достижение показателей эффективности деятельности учреждения, установленных учреждению учредителем; - результаты независимой оценки качества условий оказания услуг;	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы

			- персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения	
2	Выплата за выслугу лет	30%	при стаже работы от 15 и более	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
		20%	при стаже работы от 10 до 15 лет	
		15%	при стаже работы от 5 до 10 лет	
		10%	при стаже работы от 3 до 5 лет	
		5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет	
3	Персональный повышающий коэффициент	не более 3 от оклада (должностного оклада)	Устанавливается работникам учреждения за: - увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения; - выполнение заданий, поручений, особо важных плановых мероприятий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
4	Премиальная выплата по результатам работы за год	До 1,5 месячного фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, функций, выполнение муниципального задания	1 раз в год. При наличии экономии фонда оплаты труда учреждения

30. 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 9 настоящего Положения.

Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

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.

Таблица 9

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени		Работники учреждения, имеющие ученую степень:	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы	Ежемесячно, со дня присвоения награждения
		20%	доктор наук		
		10%	кандидат наук		
		10%	Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-		

			Мансийского автономного округа - Югры		
			Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности)		
		20%	«Народный...»		
		10%	«Заслуженный...»		
		10%	«Лауреат...»		
		5%	Работники учреждения, имеющие: ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР		

31. Премиальная выплата по результатам работы за год осуществляется с целью поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год, выплачивается один раз в финансовом году, при наличии экономии средств по

фонду оплаты труда, в порядке и сроках, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании локального акта учреждения, по согласованию с администрацией сельского поселения Угут, осуществляющей функции и полномочия учредителя.

31.1. Премиальная выплата по результатам работы за год производится работникам, проработавшим полный календарный год. Премиальная выплата работникам по результатам работы за год, проработавшим неполный календарный год, производится в следующих случаях:

- прием на работу в текущем календарном году;
- отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- отпуск по беременности и родам;
- расторжение трудового договора по следующим основаниям: по инициативе работника в случае выхода на пенсию, ухода за ребенком, поступления в образовательное учреждение; по инициативе работодателя в случае сокращения штатной численности работников;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменениями определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (призыв работника на военную службу или направление на замещаемую ей альтернативную гражданскую службу и возвращение в связи с окончанием военной службы; восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда; состояние здоровья работника в соответствии с медицинским заключением; смерть работника).

31.2. Премиальная выплата по результатам работы за год выплачивается в размере до 1,5 месячных фондов оплаты труда работника, исходя из фактически имеющейся экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Размер премиальной выплаты по результатам работы за год определяется исходя из месячного фонда оплаты труда работника, установленного на дату издания приказа работодателя, и начисляется пропорционально отработанному времени.

31.3. В отработанное время в календарном году, для расчета размера премиальной выплаты по итогам работы за год включается время работы по табелю учета использования рабочего времени, время нахождения в служебной командировке, ежегодном оплачиваемом отпуске, дополнительном отпуске с сохранением заработной платы (за исключением предоставляемого в связи с обучением), прохождения повышения квалификации по поручению работодателя, исполнения государственных и общественных обязанностей, а также предоставляемые в соответствии с законодательством дни отдыха с сохранением заработной платы.

В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы. Периоды времени, включаемые в расчетный период, в сумме не могут

превышать нормы рабочего времени, установленной на соответствующий календарный год.

32. Применение выплат, указанных в таблице 8 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

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

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

34. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

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 50% (за каждый факт нарушения)
2	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, правовых актов, решений и поручений	до 50% (за каждый факт нарушения)
3	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 50%
4	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 50% (за каждый факт нарушения)
5	Невыполнение поручения руководителя	до 50% (за каждый факт)
6	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 50%

7	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 50%
8	Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам	до 100% (за каждый факт нарушения)
9	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 100% (за каждый факт нарушения)
10	Недостижение показателей эффективности деятельности, установленных учреждению на год	до 100% (за 1 и более показатель)

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

36. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов лимитов бюджетных обязательств, субсидий, предоставляемых из бюджета сельского поселения Угут на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

На стимулирующие выплаты не могут быть направлены средства бюджета сельского поселения Угут, образовавшиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг, функций.

Глава 5. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности учреждения и реализуемых полномочий, согласно таблице 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Учреждения по видам деятельности	
Диапазон штатных единиц	Размер должностного оклада, рублей
Учреждения культурно-досугового типа и информационно-методического обеспечения	

до 10	24 000
11 - 20	26 000
21 - 30	28 000
31 и более	30 000
Музеи	
до 10	25 000
10 и более	27 000
Библиотеки	
до 10	25 415
11 - 20	28 238
21 - 39	31 376
40 и более	39 216
Учреждения историко-культурного наследия	
до 10	31 298
10 и более	34 775

39. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

40. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 3 настоящего Положения.

41. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат, назначаемых руководителю учреждения указаны в таблице 12 настоящего положения.

Таблица 12

Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат руководителям учреждений

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты

1. Премирование по итогам работы за месяц	до 20% от должностного оклада руководителя	по результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, выполнения (перевыполнения) целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором	ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
2. Персональный повышающий коэффициент	до 0,5 к должностному окладу руководителя	увеличение достижения установленных показателей эффективности деятельности учреждения с учетом сложности и важности выполняемой работы	ежемесячно в сроки, установленные для выплаты заработной платы
3. Выплата за награды, почетные звания, ученую степень	до 20% от должностного оклада руководителя	в порядке, установленном пунктом 30 настоящего положения	ежемесячно, со дня присвоения, награждения
4. Премиальная выплата по итогам работы за год	до 1,5 месячных фондов оплаты труда руководителя	устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, функций, выполнение муниципального задания	единовременно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда
5. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений	до 1 месячного фонда оплаты труда	по результатам выполнения особо важного и сложного задания, мероприятия, поручения	единовременно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда

Установление стимулирующих выплат (премирование по итогам работы за

месяц, год) руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения (перевыполнения) целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных администрацией сельского поселения Угут, результатов независимой оценки качества условий оказания услуг, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премирование руководителей по итогам работы за месяц ежемесячно утверждается распоряжением администрации сельского поселения Угут.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения на основании распоряжения администрации сельского поселения Угут.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю учреждения за достижение показателей результатов деятельности учреждения сверх установленных муниципальным правовым актом в отношении подведомственных учреждений.

Размер персонального повышающего коэффициента утверждается распоряжением администрации сельского поселения Угут по согласованию с финансово-экономическим отделом администрации сельского поселения Угут.

Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации сельского поселения Угут.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в размере до 100% в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и обязанностей в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности учреждения, невыполнения плана по устранению недостатков, выявленных по результатам независимой оценки условий оказания услуг;

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

- причинения ущерба сельскому поселению Угут, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий администрации сельского поселения Угут и контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

- наличия дисциплинарного взыскания;

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

- неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя;

- несоблюдения настоящего Положения.

42. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с главами 4 и 6 настоящего Положения.

43. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в

соответствии с главой 6 настоящего Положения.

44. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношения, утвержденного постановлением администрации сельского поселения Угут от 09.12.2019 № 140-нпа «Об утверждении предельного уровня соотношения заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений».

45. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 15 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в администрацию сельского поселения Угут 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».

46. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального образования Сургутский район в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации сельского поселения Угут от 28.11.2016 № 185-нпа «Об утверждении порядка размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей муниципальных бюджетных учреждений культуры сельского поселения Угут».

47. 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».

Глава 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

48. 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;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам;
- выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты

50 лет и далее через каждые 10 лет;

- единовременная выплата на погребение;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- единовременная денежная выплата при выходе на пенсию;
- компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения.

49. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров молодым специалистам в течение месяца после вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора выплачивается единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

Выплаты к профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году. Выплата к профессиональным праздникам производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события, на основании распоряжения администрации сельского поселения Угут.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на дату профессионального праздника. Выплата не производится в случаях, когда работник:

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

51. Единовременные выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты 50 лет и далее через каждые 10 лет, выплачиваются работникам учреждения по основному месту работы, проработавшим в муниципальном учреждении не менее 10 лет. Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать месячный фонд оплаты труда данного работника.

52. Единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 10 тысяч рублей.

53. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, выплачивается в размере не более 0,5 месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности.

54. Единовременная денежная выплата при выходе на пенсию производится руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее 15 лет в учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере культуры,

расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в размере до 5 должностных окладов (окладов), установленных на момент выхода на пенсию. На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

55. Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника учреждения производится в размере 70% стоимости путевки, но не более 25 тысяч рублей, один раз в три года в пределах Российской Федерации.

Приобретение путевки осуществляется работником учреждения самостоятельно, стоимость путевки возмещается по возвращении, при предоставлении соответствующих документов, перечень которых утверждается локальным актом учреждения.

56. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом утвержденных лимитов бюджетных обязательств, субсидий на выполнение муниципального задания, на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников осуществляется в соответствии со статьей 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава 7. ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ

59. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в муниципальном учреждении, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, субсидий, предоставляемых из бюджета сельского поселения Угут на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

60. 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).

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

Глава 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

62. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения

(без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 44 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

63. 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.