



«В регистр»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА
Ханты-Мансийского автономного округа - Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.02.2024

№ 182-п

Об утверждении Положения
об установлении системы оплаты
труда работников муниципальных
учреждений культуры города Югорска,
подведомственных Управлению культуры
администрации города Югорска

В соответствии со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры»:

1. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска (приложение).

2. Подведомственным организациям:

2.1. В течение одного месяца со дня принятия настоящего постановления привести в соответствие локальные нормативные акты о системе оплаты труда работников учреждения, с соблюдением требований действующего законодательства.

2.2. Представить в Управление культуры администрации города Югорска утвержденные локальные нормативные акты о системе оплаты труда работников учреждения.

3. Признать утратившими силу постановления администрации города Югорска:

- от 01.12.2017 № 2979 «Об утверждении примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска»;

- от 14.02.2018 № 421 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.12.2017 № 2979 «Об утверждении примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска»;

- от 27.03.2019 № 614 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.12.2017 № 2979 «Об утверждении примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска»;

- от 31.01.2020 № 151 «О внесении изменения в постановление администрации города Югорска от 01.12.2017 № 2979 «Об утверждении примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска»;

- от 31.05.2021 № 929-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.12.2017 № 2979 «Об утверждении примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска»;

- от 18.10.2021 № 1942-п «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 01.12.2017 № 2979 «Об утверждении примерного положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска».

4. Опубликовать постановление в официальном печатном издании города Югорска и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления города Югорска.

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2024.

6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы города Югорска Носкову Л.И.

Глава города Югорска



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

Сертификат

2D44DADCB13E1B698EF0563A39B9AE1F

Владелец Харлов Алексей Юрьевич

Действителен с 25.07.2023 по 17.10.2024

А.Ю. Харлов

**Приложение
к постановлению
администрации города Югорска
от 07.02.2024 № 182-п**

**Положение
об установлении системы оплаты труда работников муниципальных
учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению
культуры администрации города Югорска**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 и 145 Трудового Кодекса Российской Федерации, на основании приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 01.03.2017 № 1-нп «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска (далее соответственно - работники, учреждение), подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска, и включает в себя:

- порядок и 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 должностей работников (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 – гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной классификацией.

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».

3. Заработная плата работника учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. 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 и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Если прожиточный минимум трудоспособного населения в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре выше минимального размера оплаты труда, доплата работникам производится до величины прожиточного минимума.

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 минимального размера оплаты труда либо величины прожиточного минимума трудоспособного населения, доплата производится до соответствующего уровня, без учета повышенной оплаты за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за вредные и (или) опасные условия труда, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 величине прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре».

В случае отработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительной причине (очередной оплачиваемый отпуск, отпуска, предоставленные работнику в соответствии со статьями 128, 173, 176, 255, 256, 257, 262, 263 Трудового кодекса Российской Федерации, дни временной нетрудоспособности), доплата до минимального размера оплаты труда либо до величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре для трудоспособного населения производится пропорционально отработанному времени.

Работникам, принятым на неполную ставку (норма часов на 0,25; 0,5; 0,75 ставки), производится доплата в виде фиксированной суммы к заработной плате пропорционально отработанному времени.

6. Соблюдение расчетного среднемесячного уровня заработной платы работников муниципальных учреждений над расчетным среднемесячным уровнем оплаты труда муниципальных служащих и работников администрации города Югорска, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы администрации города Югорска.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников муниципального учреждения, определяется путем деления установленного

объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципального учреждения (без объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных местностях) на численность работников муниципального учреждения, в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

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

II. Порядок и условия оплаты труда

8. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к 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 настоящего 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 настоящего 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 настоящего 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 4 настоящего Положения;
 приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 1

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

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа		
	Внутридолжностные квалификационные категории	Наименование должности	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
1.1.	Без квалификационной категории	Контролер билетов; смотритель музейный	8 311
2.	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
2.1.	Без квалификационной категории	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; ведущий дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	8 820
2.2.	Вторая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	9 371
2.3.	Первая категория	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	9 710
3.	«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
3.1.	Без квалификационной категории	Администратор (старший администратор); лектор (экскурсовод); методист клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея; редактор библиотеки, музея; хранитель фондов (музейных предметов); лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела; специалист по учетно-хранительской документации; звукооператор	10 431
3.2.	Вторая категория	Звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер; артист оркестра; художник, художник бутафор; художник - оформитель, художник-декоратор, художник по свету; артист духового оркестра, оркестра народных инструментов; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; лектор (экскурсовод); методист клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея; редактор библиотеки, музея; лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела; специалист по учетно-хранительской документации	10 982
3.3.	Первая категория	Звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер; артист оркестра; художник, художник бутафор; художник - оформитель, художник-декоратор, художник по свету; артист духового оркестра, оркестра народных инструментов; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; лектор (экскурсовод); методист клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций; художник-постановщик; библиотекарь; библиограф;	11 491

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа		
	Внутридолжностные квалификационные категории	Наименование должности	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
		методист библиотеки, музея; редактор библиотеки, музея; хранитель фондов (музейных предметов); лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела; специалист по учетно-хранительской документации	
3.4.	Высшая категория	Звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер; артист оркестра; художник, художник бутафор; художник - оформитель, художник-декоратор, художник по свету; артист духового оркестра, оркестра народных инструментов; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; художник-постановщик	11 957
3.5.	Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея; специалист по учетно-хранительской документации; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций	11 957
3.6.	Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	Главный библиотекарь, главный библиограф	12 593
4.	«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
4.1.	Без квалификационной категории	Режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	13 102
4.2.	Вторая категория	Режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер	13 823
4.3.	Первая категория	Режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер, балетмейстер, хормейстер; звукорежиссер, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, дирижер	14 459
4.4.	Высшая категория	Режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер; режиссер массовых представлений	15 052
4.5.	Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры	15 688
4.6.	Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный хранитель фондов; главный дирижер	16 664

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник	11 067
2.	2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник	11 576
3.	3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором, (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы)	12 042

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа должностей научных работников и руководителей структурных подразделений		
	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
4.	4 квалификационный уровень	Главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией, отделением, сектором)	12 593

Таблица 3

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

Профессиональная квалификационная группа			
№ п/п	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Делопроизводитель; кассир	6 954
2.	«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
2.1.	1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью; техники всех наименований	8 014
2.2.	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	8 107
2.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	8 396
2.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 565
3.	«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
3.1.	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда, инженер-программист (программист); экономист; юристконсульт	9 540
3.2.	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория (бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда, инженер-программист (программист); экономист; юристконсульт)	10 092
3.3.	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда, инженер-программист (программист); экономист; юристконсульт)	10 516
3.4.	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (экономист; инженер)	10 812
3.5.	5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	10 982
4.	«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
4.1.	1 квалификационный уровень	Начальник отдела	11 788
4.2.	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	13 568

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

10. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 5 - 10% ниже оклада

(должностного оклада) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

В учреждениях, где применяется перспективная оплата труда артистического персонала, расчет месячного оклада (должностного оклада) производится исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на норму выступлений в месяц, установленную учреждением.

12. 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 отдельно по каждой из должностей.

Таблица 4

**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.		«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1.1.		Костюмер; киномеханик; машинист сцены; осветитель	1 разряд	6 360
			2 разряд	6 445
			3 разряд	6 784
			4 разряд	7 039
			5 разряд	7 675
			6 разряд	8 056
		Осветитель	7 разряд	8 311
			8 разряд	9 286

**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.	«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер)	1 разряд	6 360
1.2.		Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	2 разряд	6 445
1.3.		Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3 разряд	6 784
2.	«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель	4 разряд	7 081
2.2.			5 разряд	7 717
2.3.	2 квалификационный уровень	Водитель	6 разряд	8 056
2.4.			7 разряд	8 311
2.5.	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 разряд	9 328
2.6.	4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) согласно приложению к настоящему Положению		10 431

13. 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.

Наименование должностей включены в таблицу 6 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»;

квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.1998 № 37;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 21.03.2008 № 135 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, выпуск 57, разделы: «Рекламно-оформительские и макетные работы»; «Реставрационные работы»;

постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

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 11.10.2021 № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2014 № 896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.04.2021 № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.07.2022 № 420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09.03.2022 № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.09.2020 № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.01.2017 № 40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 521н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учету музейных предметов»;

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 № 537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей».

приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2015 № 1124н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по моделированию и конструированию швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий по индивидуальным заказам».

Таблица 6

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

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)	
1	2	3	4	
1.	Монтажник экспозиции и художественно-оформительских работ	3 разряд	6 784	
		4 разряд	7 081	
		5 разряд	7 717	
		6 разряд	8 056	
2.	Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива	Без категории	8 056	
		II категория, должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	8 108	
3.	Специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда, специалист по информационным ресурсам, специалист по персоналу, системный администратор информационно-коммуникационных систем	I категория	8 396	
		4 уровень квалификации	7 929	
		5 уровень квалификации	9 540	
		6 уровень квалификации	10 812	
		7 уровень квалификации	11 788	
4.	Специалист, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций	8 уровень квалификации	12 593	
		Без категории	9 540	
		II категории	10 092	
		I категории	10 516	
		«Ведущий»	10 812	
5.	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, методист по научно-просветительской деятельности музея, методист по музейно-образовательной деятельности, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, художник-оформитель, редактор музыкальный, инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов)	«Главный»	10 982	
		Без категории	10 431	
		3 категории	10 685	
		2 категории	10 982	
		1 категории	11 491	
6.	Концертмейстер	Высшей категории	11 957	
		Без категории	10 982	
7.	Графический дизайнер	5 уровень квалификации	10 431	
		6 уровень квалификации	10 982	
		7 уровень квалификации	11 491	
8.	Артист - солист-инструменталист	Без категории	10 982	
9.	Начальник (заведующий) отдела (цеха) (наименование отдела)	Без категории	11 788	
10.	Специалист по учету музейных предметов	Специалист по учету музейных предметов	5 уровень квалификации	11 067

№ п/п	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)	
		Специалист по учету музейных предметов II категории	11 152	
		Специалист по учету музейных предметов I категории	6 уровень квалификации 11 618	
		Редактор электронных баз данных музея	6 уровень квалификации	11 067
		Редактор электронных баз данных музея II категории		11 152
		Редактор электронных баз данных музея I категории		11 618
11.	Хранитель музейных ценностей	Хранитель музейных предметов	6 уровень квалификации	11 067
		Хранитель музейных предметов II категории		11 152
		Хранитель музейных предметов I категории		11 618
		Главный хранитель музейных предметов	7 уровень квалификации	16 664
12.	Начальник (руководитель) службы (наименование службы), Руководитель Пресс службы	Без категории	12 593	
13.	Главный режиссер, художественный руководитель, управляющий творческим коллективом, заведующий театрально-производственной мастерской, главный хранитель музейных предметов, главный администратор, ученый секретарь музея	Без категории	16 664	

14. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

15. При определении окладов (должностных окладов) не допускается: устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать

диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

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

16. При установлении, увеличении (индексации) размеров окладов (должностных окладов) работников производить их округление до целого рубля в сторону увеличения.

III. 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 устанавливаются в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.

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

Таблица 7

**Перечень, предельные размеры и условия осуществления
компенсационных выплат**

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заключение специальной оценки условий труда
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
2.1.	Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер устанавливается в коллективном договоре 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, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 № 35-П. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	2	3	4
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, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат
2.4.	За работу в ночное время	Не менее 20%	За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации.
3.	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
3.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры. Статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и Положением о гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в организациях, финансовое обеспечение которых осуществляется из бюджета города Югорска, утвержденным решением Думы города Югорска.
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50% к месячному заработку	

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 Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

IV. 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 качество выполняемых работ;

выплата за выслугу лет;

премиальная выплата по итогам работы за квартал.

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

26. 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.

27. 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 руководителя учреждения устанавливается приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада 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, в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения.

28. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 9 настоящего Положения.

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

должностей руководителей учреждений, заместителей руководителей

включаются периоды работы в возглавляемом учреждении (по любым должностям), периоды работы в должности руководителя, заместителя руководителя организации независимо от их форм собственности, периоды работы в органах управления культуры муниципальных образований, периоды работы по направлению профессиональной деятельности, соответствующей типу учреждения;

главных бухгалтеров включаются периоды работы в данном учреждении по любым должностям, периоды работы по должностям бухгалтерско-экономического профиля в организациях независимо от их форм собственности;

специалистов, служащих включаются периоды работы в данном учреждении (по любым должностям) или по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их формы собственности;

профессий рабочих 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 сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

29. Премияльная выплата по итогам работы за квартал (далее – премияльная выплата) осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

Премияльная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания, за фактически отработанное время по табелю учета рабочего времени.

Премияльная выплата по результатам работы за квартал устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Премияльные выплаты по результатам работы за I, II, III кварталы производятся работникам не позднее месяца, следующего за окончанием квартала, а за IV квартал - в декабре текущего года.

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

31. 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 9 настоящего Положения.

32. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

**Примерный перечень показателей, за которые производится
снижение размера стимулирующих выплат
(кроме выплаты за выслугу лет)**

№ 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, некавалифицированная 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.	Некавалифицированное 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)

33. Конкретный размер снижения выплаты по каждому показателю, указанному в таблице 8 настоящего Положения и дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются локальным нормативным актом учреждения.

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

35. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда

оплаты труда, формируемого в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

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

36. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 9 настоящего Положения и закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 9

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты работы	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 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 выслугу лет	5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет	Ежемесячно
		10%	при стаже работы от 3 года до 5 лет	
		15%	при стаже работы от 5 до 10 лет	
		20%	при стаже работы от 10 до 15 лет	
		30%	при стаже работы более 15 лет	
4.	Премиальная выплата по итогам работы за квартал	До 100% месячного фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания	Ежеквартально

V. 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 и стимулирующего характера, иных выплат.

38. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 10 к настоящему Положению.

Таблица 10

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

№ п/п	Учреждения по видам деятельности	
	Диапазон штатных единиц	Размер оклада (должностного оклада), рублей
1.	Учреждения культурно-досугового типа	
1.1.	100 и более	53 424
2.	Музеи	
2.1.	менее 45	35 616
3.	Библиотеки	
3.1.	менее 40	35 616

39. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (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 разделом III настоящего Положения.

41. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- а) выплата за выслугу лет;
- б) единовременная выплата за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений;
- в) премиальная выплата по итогам работы за квартал;
- г) выплата за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению Управления культуры администрации города Югорска, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом Управления культуры администрации города Югорска, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Условия и размер выплаты руководителю учреждения за выслугу лет определяются в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения и таблицей 9 настоящего Положения, условия и порядок единовременной выплаты за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений, премиальной выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения, условия, порядок и размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Размер премиальной выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения снижается в случаях:

неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижения показателей эффективности и результативности работы учреждения;

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

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

причинения ущерба городу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий главным распорядителем бюджетных средств 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;

наличия фактов задержки выплаты заработной платы работникам возглавляемого учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

42. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

43. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с пунктами 50, 51, 52, 55 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 соотношений, представленных в таблице 11 настоящего Положения, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Таблица 11

**Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителя учреждения, его заместителей и главного
бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения**

№ п/п	Учреждения по видам деятельности	Для руководителя	Для заместителей руководителя, главного бухгалтера
1	2	3	4
1.	Культурно-досуговые	1:5	1:4,5
2.	Музеи	1:5	1:4
3.	Библиотеки	1:5	1:3,5

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 ежеквартально в срок до 25 числа месяца, следующего за отчетным периодом (предварительный контроль) и ежегодно до 10 марта года, следующего за отчетным, предоставляет в Управление культуры информацию о среднемесячной заработной плате, 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 органов местного самоуправления города Югорска, в сроки, установленные постановлением администрации города Югорска.

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».

VI. 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;
- материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;
- единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;
- единовременная выплата к юбилейным датам работников;
- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

49. 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.

50. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – материальная

помощь).

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на материальную помощь к отпуску на профилактику заболеваний при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний составляет не более двух месячных фондов оплаты труда по основной должности.

Порядок, условия и размер материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний 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.

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

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

Выплата премии осуществляется по согласованию с Управлением не позднее праздничного дня или даты профессионального праздника.

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

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

52. Единовременная выплата к юбилейным датам работников 50 и 55 лет, а также в последующем каждые пять лет, выплачивается работникам, проработавшим в бюджетной сфере не менее 10 лет, состоящим в списочном составе учреждения на дату издания приказа руководителем учреждения.

Размер единовременной выплаты в соответствующем финансовом году определяет руководитель учреждения (не более месячного фонда оплаты труда), а руководителю учреждения Управление культуры администрации города Югорска.

Единовременная выплата к юбилейным датам работников производится за счет средств от иной, приносящей доход деятельности.

53. 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 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Выплата за профессиональное мастерство	не более 100% от должностного оклада	Работникам рабочих профессий	Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.	Ежемесячно
2.	Персональный повышающий коэффициент	не более 30%	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

54. Применение выплат, указанных в таблице 12 настоящего

Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

55. 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.

Таблица 13

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1	2	3	4	5	6
1.	Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени	20% 10%	Работники учреждения, имеющие ученую степень: доктор наук кандидат 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 деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР		

56. Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, устанавливается в соответствии со статьей 5 Закона Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 04.12.2001 N 89-оз «О языках коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

Ежемесячная надбавка за изучение, исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, устанавливается в размере до 25 процентов к должностному окладу.

Ежемесячная надбавка устанавливается работникам учреждений, в профессиональные обязанности которых входит обязательное изучение,

исследование, использование в работе и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, проживающих на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры в соответствии порядком, критериями и размерами, установленными локальным актом учреждения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

57. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета города Югорска, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

58. 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 - VI настоящего Положения.

Учитываются средства на доплату до уровня минимальной заработной платы в соответствии с пунктом 5 настоящего Положения.

59. Ежегодно приказом Управления культуры администрации города Югорска устанавливаются на очередной финансовый год в разрезе учреждений:

- целевой показатель «средняя заработная плата работников учреждения»;
- предельная доля и предельный объем годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения;
- годовой объем фонда оплаты труда учреждения в разрезе источников его формирования.

60. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда

учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения определяется ежегодно утверждаемыми показателями для формирования штатных расписаний учреждений.

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

VIII. 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.

**Приложение
к Положению об установлении
системы оплаты труда работников
муниципальных учреждений
культуры города Югорска,
подведомственных Управлению
культуры администрации
города Югорска**

**Перечень
профессий высококвалифицированных рабочих,
постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных
(особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях
города Югорска, подведомственных Управлению культуры
администрации города Югорска, к качеству исполнения которых
предъявляются специальные требования**

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

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

пример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов;

закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам;

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

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

реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов;

реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей;

реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов;

реставратор фильмокопий;

слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом,

наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов;

таксидермист;

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

другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.