«В регистр»


##### АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЮГОРСКА

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 01 декабря 2017 года № 2979

Об утверждении примерного

положения об установлении системы

оплаты труда работников муниципальных

учреждений культуры города Югорска,

подведомственных Управлению культуры

администрации города Югорска

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации:

1. Утвердить примерное положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска, подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска (приложение).
2. Признать утратившими силу постановления администрации города Югорска:

- от 23.03.2011 № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска»;

- от 20.10.2011 № 2229 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 23.03.2011 № 518»;

- от 09.02.2012 № 288 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 23.03.2011 № 518»;

- от 26.12.2013 № 4256 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 23.03.2011 № 518»;

- от 01.06.2016 № 1200 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 23.03.2011 № 518 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска»;

- от 19.10.2017 № 2555 «О внесении изменений в постановление администрации города Югорска от 23.03.2011 № 518» «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска».

1. Руководителям муниципальных учреждений культуры внести соответствующие изменения в локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда.
2. Опубликовать постановление в официальном печатном издании города Югорска и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления.
3. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования, но не ранее 01.01.2018.
4. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации города Югорска Т.И. Долгодворову.

**Исполняющий обязанности**

**главы города Югорска С.Д. Голин**

**Приложение**

**к постановлению**

**администрации города Югорска**

**от**  01 декабря 2017 года  **№**  2979

**Примерное 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 144,145 Трудового Кодекса Российской Федерации, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры города Югорска (далее соответственно - работники, учреждение), подведомственных Управлению культуры администрации города Югорска, 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 должностей работников (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

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

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

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. Размер минимальной заработной платы устанавливается с учетом величины прожиточного минимума трудоспособного населения, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре.

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.

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

В случае отработки менее установленной месячной нормы рабочего времени по уважительной причинам (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 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.

7. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимальной заработной платы осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии с [разделом](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P1031) VII настоящего Положения.

8. 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.**

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 № 570 от 31.08.2007 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 305н от 03.07.2008 «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 № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 3 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 121н от 14.03.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 4 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 248н от 29.05.2008 «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 | Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должности | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| 1.1. | Без квалификационной категории. | контролер билетов, смотритель музейный | 5 718 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| 2.1. | Без квалификационной категории.  | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной | 6 362 |
| 2.2. | Без квалификационной категории. | организатор экскурсий | 6 362 |
| 2.3. | Без квалификационной категории.  | ведущий дискотеки, аккомпаниатор | 6 362 |
| 2.4. | Без квалификационной категории.  | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 6 362 |
| 2.5. | Вторая квалификационная категория | 6 680 |
| 2.6. | Первая квалификационная категория | 6 998 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| 3.1. | Без квалификационной категории.  | администратор (старший администратор) | 8 777 |
| 3.2. | Вторая квалификационная категория | звукооператор | 9 216 |
| 3.3. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.4. | Высшая квалификационная категория | 10 094 |
| 3.5. | Вторая квалификационная категория | аккомпаниатор-концертмейстер; артист оркестра | 9 216 |
| 3.6. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.7. | Высшая квалификационная категория | 10 094 |
| 3.8. | Вторая квалификационная категория | 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 | 9 216 |
| 3.9. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.10. | Высшая квалификационная категория | 10 094 |
| 3.11. | Вторая квалификационная категория | специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 9 216 |
| 3.12. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.13. | Ведущий специалист | 10 119 |
| 3.14. | Без квалификационной категории. | лектор (экскурсовод) | 8 777 |
| 3.15. | Вторая квалификационная категория | 9 216 |
| 3.16. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.17. | Без квалификационной категории. | методист клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций | 8 777 |
| 3.18. | Вторая квалификационная категория | 9 216 |
| 3.19. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.20. | Ведущий методист | 10 094 |
| 3.21. | Первая квалификационная категория | художник-постановщик | 9 655 |
| 3.22. | Высшая квалификационная категория | 10 094 |
| 3.23. | Без квалификационной категории. | помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя) | 8 777 |
| 3.24. | Без квалификационной категории.  | библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея | 8 777 |
| 3.25. | Вторая квалификационная категория | 9 216 |
| 3.26. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.27. | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 10 094 |
| 3.28. | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный» | Главный библиотекарь, главный библиограф | 10 533 |
| 3.29. | Без квалификационной категории.  | редактор библиотеки, музея; хранитель фондов (музейных предметов); лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела | 8 777 |
| 3.30. | Вторая квалификационная категория | 9 216 |
| 3.31. | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.32. | Без квалификационной категории.  | специалист по учетно-хранительской документации | 8 777 |
| 3.33. | Вторая квалификационная категория | 9 216 |
| 3.34 | Первая квалификационная категория | 9 655 |
| 3.35. | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 10 094 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| 4.1. | Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | главный балетмейстер; главный хормейстер; главный дирижер | 13 827 |
| 4.2. | Первая квалификационная категория | режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер | 12 167 |
| 4.3. | Высшая квалификационная категория | 12 720 |
| 4.4. | Вторая квалификационная категория | Режиссер, балетмейстер, хормейстер; звукорежиссер, режиссер-постановщик, балетмейстер-постановщик, дирижер | 11 630 |
| 4.5. | Первая квалификационная категория | 12 190 |
| 4.6. | Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры | 13 827 |
| 4.7. | Без квалификационной категории | режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 11 061 |
| 4.8. | Вторая квалификационная категория | 11 614 |
| 4.9. | Первая квалификационная категория | 12 167 |
| 4.10. | Высшая квалификационная категория | 12 720 |

**Таблица 2**

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников**

**сферы научных исследований и разработок и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 9 299 |
| 1.2. | Второй квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 9 722 |
| 1.3. | Третийквалификационный уровень | Ведущий научный сотрудник, заведующий (начальник) научно-исследовательским сектором, (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения); начальник (руководитель) бригады (группы) | 10 145 |
| 1.4. | Четвертыйквалификационный уровень | Главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией, отделением, сектором) | 10 568 |

**Таблица 3**

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

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир | 4 595 |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 2.1. | Первый квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; специалист по работе с молодежью; техники всех наименований | 5 740 |
| 2.2. | Второй квалификационный уровень | Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 5 848 |
| 2.3. | Третий квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 6 010 |
| 2.4. | Четвертый квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 6 119 |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 3.1. | Первый квалификационный уровень | Бухгалтер; документовед; инженер; специалист по охране труда, инженер-программист (программист); экономист; юрисконсульт | 7 495 |
| 3.2. | Второй 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; юрисконсульт) | 7 980 |
| 3.3. | Третий 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; юрисконсульт) | 8 258 |
| 3.4. | Четвертый квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (экономист; инженер) | 8 466 |
| 3.5. | Пятый квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 8 675 |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа«Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 4.1. | Первый квалификационный уровень | Начальник отдела | 9 261 |
| 4.2. | Третий квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 10 945 |

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

11. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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 раздельно по каждой из должностей.

**Таблица 4**

**Профессиональные квалификационные группы**

**профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

**и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |
| 1.1. |  | Костюмер; киномеханик; машинист сцены; осветитель  | 1 разряд | 3 934 |
| 2 разряд | 4 000 |
| 3 разряд | 4 190 |
| 4 разряд | 4 389 |
| 5 разряд | 4 759 |
| 6 разряд | 4 948 |
| Осветитель | 7 разряд | 5 147 |
| Осветитель | 8 разряд | 5 716 |

**Таблица 5**

**Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| 1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1.1. | Первый квалификационный уровень | Гардеробщик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер)  | 1 разряд | 3 934 |
| Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания | 2 разряд | 4 000 |
| Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий  | 3 разряд | 4 190  |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 2.1. | Первый квалификационный уровень | Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; водитель | 4 разряд | 4 389 |
| 5 разряд | 4 759 |
| 2.2. | Второй квалификационный уровень | Водитель | 6 разряд | 4 948 |
| 7 разряд | 5 148 |
| 2.3. | Третий 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 | 5 717 |
| 2.4. | Четвертый квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) согласно [приложению](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P1059) к настоящему Положению |  | 7 431 |

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](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P418) 6 настоящего Положения.

Должности включены в таблицу [6](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P418) 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», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21.04.1998 № 37, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами.

**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 | 4 190 |
| 4 разряд | 4 389 |
| 5 разряд | 4 759 |
| 6 разряд | 4 948 |
| 2. | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива | Без категории | 5 740 |
| II категория, должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 5 848 |
| I категория | 6 010 |
| 3. | Специалист в сфере закупок, специалист в области охраны труда, специалист по информационным ресурсам, специалист по персоналу, системный администратор информационно-коммуникационных систем | 4 уровень квалификации | 6 227 |
| 5 уровень квалификации | 7 495 |
| 6 уровень квалификации | 8 466 |
| 7 уровень квалификации | 9 261 |
| 8 уровень квалификации | 10 100 |
| 4. | Специалист, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | Без категории | 7 495 |
| II категории | 7 980 |
| I категории | 8 258 |
| «Ведущий» | 8 466 |
| «Главный» | 8 675 |
| 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) | Без категории | 8 777 |
| 2 категории | 9 216 |
| 1 категории | 9 655 |
| Высшей категории | 10 094 |
| 6. | Концертмейстер | Без категории | 9 216 |
| 7. | Графический дизайнер | 5 уровень квалификации | 8 777 |
| 6 уровень квалификации | 9 216 |
| 7 уровень квалификации | 9 655 |
| 8. | Артист - солист-инструменталист | Без категории | 9 216 |
| 9. | Начальник (заведующий) отдела (цеха) (наименование отдела) | Без категории | 9 261 |
| 10. | Специалист по учету музейных предметов | Специалист по учету музейных предметов | 5 уровень квалификации | 9 299 |
| Специалист по учету музейных предметов II категории | 9 443 |
| Специалист по учету музейных предметов I категории | 6 уровень квалификации | 9 722 |
| Редактор электронных баз данных музея | 6 уровень квалификации | 9 299 |
| Редактор электронных баз данных музея II категории | 9 443 |
| Редактор электронных баз данных музея I категории | 9 722 |
| 11. | Хранитель музейных ценностей | Хранитель музейных предметов | 6 уровень квалификации | 9 299 |
| Хранитель музейных предметов II категории | 9 443 |
| Хранитель музейных предметов I категории | 9 722 |
| Главный хранитель музейных предметов | 7 уровень квалификации | 13 766 |
| 12. | Начальник (руководитель) службы (наименование службы), Руководитель Пресс службы | Без категории | 10 100 |
| 13. | Главный режиссер, художественный руководитель, управляющий творческим коллективом, заведующий театрально-производственной мастерской, главный хранитель музейных предметов, главный администратор, ученый секретарь музея | Без категории | 13 827 |

14. 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.

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.

20. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьями 148, 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, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) |
| 2.1. | Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Размер устанавливается 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.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3. | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором. | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни).В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20%Конкретный размер выплаты устанавливается локальным актом учреждения. | 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, содержащими 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.

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](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P707) 9 настоящего Положения.

28. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в [таблице](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P707) 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;

должностей рабочих профессий включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их формы собственности.

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

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным актом учреждения.

29. Премиальная выплата по итогам работы за квартал (далее – премиальная 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.

Премиальная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.

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.

32. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с [таблицей](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P653) 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, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 10%(за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | до 10%(за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | до 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | до 20%(за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | до 10%(за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | до 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | до 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | до 10%(за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | до 10%(за каждый факт нарушения) |

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

34. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета города Югорска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

35. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P707) 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 | Конкретные условия выплаты закрепляются локальным нормативным актом учреждения. |
| 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 | Конкретные условия выплаты закрепляются локальным нормативным актом учреждения. |
| 3. | Выплата за выслугу лет | 5% | при стаже работы от 1 года до 5 лет | Ежемесячно |
| 10% | при стаже работы от 5 до 10 лет |
| 15% | при стаже работы от 10 до 15 лет |
| 20% | 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 | Квартал |

**V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,**

**его заместителей, главного бухгалтера**

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

37. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в порядке, утвержденном Управлением культуры администрации города Югорска.

38. 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.

39. 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.

40. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

а) выплата за выслугу лет;

б) единовременная выплата за особые достижения или выполнение особо важных работ;

в) премиальная выплата по итогам работы за квартал;

г) выплата за интенсивность и высокие результаты работы

Условия и размер выплаты руководителю учреждения за выслугу лет определяются в соответствии с п.27 настоящего Положения и таблицей 8. Размер выплаты утверждается приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Условия и порядок единовременной выплаты за особые достижения или выполнение особо важных работ, премиальной выплаты по итогам работы за квартал руководителю учреждения утверждается приказом Управления культуры администрации города Югорска.

Условия, порядок и размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы утверждаются муниципальным нормативным правовым актом.

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.

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

42. 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 10 настоящего Положения.

**Таблица 10**

**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 |

43. 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».

44. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора.

45. 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.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

46. В целях повышения эффективности и устойчивости работы учреждения, учитывая особенности и специфику его работы, а также с целью социальной защищенности работникам учреждения устанавливаются иные выплаты.

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

материальная помощь 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.

46. Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

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

47. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается материальная помощь 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 производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

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

Материальная помощь не зависит от итогов оценки труда работника.

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

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

работникам, уволенным за виновные действия.

Размер материальной помощи составляет не более двух месячных фондов оплаты труда по основной должности.

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

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

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 2 раз в календарном году.

Выплата к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события.

49. 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.

50. 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 11 настоящего Положения.

**Таблица 11**

**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 |
| 11. | 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 |
| 22. | 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 |

51. Применение выплат, указанных в таблице 11 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

52. 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 1](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P981)2 настоящего Положения.

**Таблица 12**

**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 |  | 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.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 |
| 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 |

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

54. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы, исходя из доведенных Департаментом культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры целевых показателей на соответствующий год.

**VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

55. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в муниципальном бюджетном и автономном учреждении, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета города Югорска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

56. 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](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P80) настоящего Положения.

57. 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.

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

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

**VIII. Заключительные положения**

60. 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](file:///Z%3A%5C%D0%9E%D0%A2%D0%94%D0%95%D0%9B%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%B8%20%D0%B0%D1%80%D1%85%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D0%B5%D1%81%D0%BF%D0%B5%D1%87%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%5C%D0%92%20%D0%9F%D0%95%D0%A7%D0%90%D0%A2%D0%AC%5C%D0%A3%D0%BF%D1%80%D0%B0%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D1%8B%5C%D0%9E%D0%B1%20%D1%83%D1%82%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B6%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D1%80%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B6%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F%20%D0%BE%D0%B1%20%D1%83%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%BE%D0%B2%D0%BB%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B8%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D1%8B%20%D0%BE%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D1%82%D1%8B%20%D1%82%D1%80%D1%83%D0%B4%D0%B0.doc#P860) 41 настоящего Положения, трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

61. 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 оплате труда**

**работников муниципальных учреждений**

 **культуры города Югорска**

ПЕРЕЧЕНЬ

ПРОФЕССИЙ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ,

ПОСТОЯННО ЗАНЯТЫХ НА ВАЖНЫХ (ОСОБО ВАЖНЫХ) И ОТВЕТСТВЕННЫХ

(ОСОБО ОТВЕТСТВЕННЫХ) РАБОТАХ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

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;

гример-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 монтировочную 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-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей;

реставратор-ремонтировщик 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.