АДМИНИСТРАЦИЯ
ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ИГРИМ

Березовского района

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30.03.2022г. № 50

пгт. Игрим

О внесении изменений в постановление от 24.10.2016 г. № 156 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Игримский культурно-досуговый центр»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь приказом Департамента культуры ХМАО - Югры от 15.03.2017 № 2-н «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Внести в постановление от 24.10.2016 г. № 156 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Игримский культурно-досуговый центр» следующие изменения:
	1. Преамбулу постановления изложить в новой редакции:

«В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, руководствуясь приказом Департамента культуры ХМАО - Югры от 15.03.2017 № 2-н «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»».

* 1. Приложение к постановлению «Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Игримский культурно-досуговый центр» изложить в редакции приложения к настоящему постановлению.
1. Опубликовать настоящее постановление в газете «Официальный вестник органов местного самоуправления городского поселения Игрим» и обеспечить его размещение на официальном сайте органа местного самоуправления в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
2. Настоящее постановление вступает в силу после подписания и распространяет свое действие на правоотношения возникшие с 1 января 2022 года, подпункт 1.1 настоящего постановления, а также пункт 3.2 раздела III и абзац 8 пункта 7.2 раздела VII Положения об оплате труда распространяют свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2021 года.
3. Контроль исполнения настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации по финансово-экономическим вопросам Сорочук Ю.А., главного бухгалтера Мельничук И.М., директора МКУ «ИКДЦ» Дудка И.Н.

И.о.главы поселения С.А. Храмиков

Приложение

к постановлению

администрации городского поселения Игрим

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2022г. № \_\_\_\_

«Приложение

к постановлению

администрации городского поселения Игрим

от 24.10.2016 № 156

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения**

**«Игримский культурно-досуговый центр»**

* 1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Игримский культурно-досуговый центр» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, муниципального казенного учреждения «Игримского культурно-досугового центра» (далее - учреждение);

наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера, наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера;

наименование и условия осуществления иных выплат.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств бюджета городского поселения Игрим.

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Игрим.

1.3. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Игрим, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.4. Размеры окладов (должностных окладов) индексируются в порядке и сроки, определенные администрацией городского поселения Игрим. Увеличение размера стимулирующего фонда осуществляется при общей индексации фонда оплаты труда.

Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

стимулирующих выплат;

компенсационных выплат;

иных выплат.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и напряженность работы;

выплата за выслугу лет;

выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

выплата за профессиональное мастерство;

премиальные выплаты по итогам работы за месяц,

иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению работодателя.

1.7. К компенсационным выплатам относятся:

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

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);

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате; процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

1.8. К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

повышающий коэффициент за работу в структурных подразделениях, расположенных в сельской местности;

единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам;

материальная помощь в связи со смертью близких родственников.

1.9. Месячный фонд оплаты труда состоит из:

должностного оклада;

выплаты за выслугу лет;

премиальной выплаты по итогам работы за месяц;

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

районного коэффициента;

ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

повышающего коэффициента за работу в структурных подразделениях, расположенных в сельской местности.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения**

2.1. Размеры минимальных должностных окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ, предусматривающих квалификационные уровни, должностное категорирование, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 570 от 31.08.2007 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», № 247-н от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Таблица 1

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии  | Квалификационные уровни (внутридолжностные квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры должностных окладов |
| Руководитель кружка, культорганизатор | Без квалификационной категории | 8654 |
| Вторая квалификационная категория | 9086 |
| Первая квалификационная категория | 9518 |

Таблица 2

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии  | Квалификационные уровни (внутридолжностные квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры должностных окладов |
| Руководитель коллектива | Без квалификационной категории  | 8654 |
| Вторая квалификационная категория | 9086 |
| Первая квалификационная категория | 9518 |
| Репетитор по вокалу; репетитор по балету;  | Вторая квалификационная категория | 8654 |
| Первая квалификационная категория | 9086 |
| Высшая квалификационная категория | 9518 |
| Монтажер; звукооператор; кинооператор-постановщик | Без квалификационной категории | 8654 |
| Вторая квалификационная категория | 8870 |
| Первая квалификационная категория | 9086 |
| Высшая квалификационная категория | 9518 |
| Методист клубного учреждения, методист по составлению кинопрограмм | Без квалификационной категории | 8654 |
| Вторая квалификационная категория | 8870 |
| Первая квалификационная категория | 9086 |
| Ведущий методист | 9518 |
| Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея | Без квалификационной категории | 8814 |
| Вторая квалификационная категория | 9175 |
| Первая квалификационная категория | 9663 |
|  | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 9935 |
|  | Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование "главный" | 10315 |

Таблица 3

Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии  | Квалификационные уровни (внутридолжностные квалификационные категории) | Рекомендуемые размеры должностных окладов |
| Директор дома (дворца) культуры, руководитель структурного подразделения | Без квалификационной категории | 10681 |
| Вторая квалификационная категория | 11535 |
| Первая квалификационная категория | 12112 |
| Заведующий библиотекой | Без квалификационной категории | 10681 |
| Заведующий (директор) музеем; заведующий передвижной выставкой музея | Без квалификационной категории | 10681 |
| Художественный руководитель | Без квалификационной категории | 9615 |
| Без квалификационной категории. Требования: стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 10546 |

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

2.3. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливается на 5 - 10% ниже окладов руководителей структурных подразделений.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами V и VI настоящего Положения.

**III. Порядок установления оклада работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших трудовые обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.2. Размеры минимальных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих:

Таблица 4

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей | Разряд выполняемых работ в соответствии с ЕТКС <1> | Базовый оклад, руб. |
| Киномеханик 2-6 разрядов ЕТКС; костюмер 2-6 разрядов ЕТКС; осветитель 2-8 разрядов ЕТКС | 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5033 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5119 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5368 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5616 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6098 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8654 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8978 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 9194 |

<1> Постановление Минтруда РФ от 16.07.2003 № 54 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Выпуск 58.

3.3. Рабочим предусматривается установление повышающего коэффициента от оклада за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Повышающий коэффициент от оклада устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Повышающий коэффициент к окладу рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Размер повышающего коэффициента к окладу устанавливается в пределах до 0,3.

Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами V и VI настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей**

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителейсостоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу, и составляет до 3 размеров средней заработной платы.

К основному персоналу относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров окладов руководителя учреждения, - в приложении 1 к настоящему Положению.

Расчет средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 года № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

4.3. Виды стимулирующих и иных выплат руководителю, его заместителей:

4.3.1. Премирование по итогам работы за месяц, единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений производится в зависимости от достижения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых администрацией городского поселения Игрим.

4.3.2. Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

Стимулирующие выплаты назначаются в соответствии с порядком установленным разделом V настоящего Положения.

Иные выплаты назначаются в соответствии с порядком, установленным пунктами 7.2, 7.5, 7.7, 7.8 раздела VII настоящего Положения.

4.4. Размеры должностного оклада, премиальных и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации городского поселения Игрим.

4.5. Должностные оклады заместителей руководителя, художественного руководителя (если он выполняет функции заместителя руководителя учреждения), устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размеры должностных окладов руководителя учреждения, установлены в таблице 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Размеры должностных окладов руководителя учреждения, его заместителей

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Диапазон и условия выплаты | Размер оклада(должностного оклада), рублей |
| руководитель учреждения | трудовой договор | 23436 |
| заместитель руководителя | на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя | 17577 |

4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 6.3, 6.6 - 6.7.

Заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 6.3-6.4, 6.6 - 6.7.

4.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать кратность от 1 до 8.

**V. Порядок установления и размеры стимулирующих выплат**

5.1. В целях поощрения работников учреждения, направленного на повышение мотивации и эффективности их деятельности в соответствии с установленными в локальных нормативных актах учреждения показателями и критериями оценки деятельности труда работников, рекомендуется устанавливать следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за интенсивность и напряженность работы;

выплата за выслугу лет;

выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

выплата за профессиональное мастерство;

премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

5.2. Выплата за интенсивность и напряженность работы в размере до 20% от должностного оклада, с учетом премии по итогам работы за месяц, устанавливается работникам:

за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

за интенсивность и напряженность работы;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и напряженностьработы определяется в процентах от должностного оклада (оклада) работника. Выплата устанавливается на срок не более одного календарного года, по истечении которого, подлежит пересмотру на следующий период.

5.3. Выплата за выслугу лет от должностного оклада, с учетом премии по итогам работы за месяц, устанавливается всем работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Размеры выплаты (в процентах от должностного оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за выслугу лет, включаются периоды работы на соответствующих должностях в соответствии с осуществляемой профессиональной деятельностью в организациях культуры, независимо от их формы собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий период работы в организациях культуры.

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику приказом руководителя учреждения.

Выплата за выслугу лет (выплата за выслугу лет в новом размере) производится со дня возникновения права на назначение (изменение размера) этой выплаты.

5.4. Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы.

Размер выплаты (в процентах от должностного оклада):

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень: |  |
| доктор наук | 20% |
| кандидат наук | 10% |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры | 10% |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |  |
| "Народный..." | 20% |
| "Заслуженный..." | 10% |
| "Лауреат..." | 10% |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР | 5% |

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

5.5. Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за профессиональное мастерство.

Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.6. Премиальные выплаты производятся в целях материального стимулирования, повышения эффективности и качества труда, поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы; за качественное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, инициативность, дисциплинированность; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

5.7. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц

5.7.1. Премирование по результатам работы за месяц осуществляется ежемесячно за счет фонда оплаты труда. Максимальный размер премии составляет 40 процентов от установленного должностного оклада с учетом надбавок и доплат к нему.

 Премия по результатам работы за месяц выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце согласно табелю учета рабочего времени, в том числе проработавшим неполный календарный месяц по следующим причинам:

- уволившимся с работы по собственному желанию в связи с призывом на службу в армию, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение;

- переходом на выборную должность;

- сокращением численности или штата работников;

- изменением существенных условий трудового договора.

5.7.2. Условия премирования по результатам работы за месяц

Премирование в максимальном размере осуществляется при выполнении следующих условий:

- качественное, своевременное выполнение функциональных обязанностей, определенных утвержденными положениями о подразделениях и должностными инструкциями;

- своевременное, качественное и полное исполнение мероприятий по оказанию муниципальных услуг, выполнении работ;

- качественное, своевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений и поручений руководителя учреждения, курирующих заместителей, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию по должности;

- квалифицированные, в установленный срок подготовка и оформление отчетных, финансовых и иных документов;

- проявленная инициатива в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного выполнения мероприятий по оказанию муниципальных услуг, выполнении работ;

- соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, эмоциональная выдержка, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе;

- наставничество;

- применение современных форм и методов работы, поддержание высокого уровня профессиональной квалификации;

- оперативность и профессионализм в решении вопросов, входящих в компетенцию;

- выполнение заданий повышенной сложности и важности.

* + 1. Порядок установления размера премии

 Ежемесячно, до 25 числа текущего месяца, руководитель учреждения, руководитель структурного подразделения утверждает размер премии с учетом предложений непосредственного руководителя, представляет в бухгалтерию информацию о размере премирования каждого работника.

Размер премии оформляется ведомостью на премирование по форме согласно приложению 2.

Размер премии по результатам работы за месяц может быть снижен за упущения, перечисленные ниже. В случае снижения премии в ведомости на премирование указывается причина снижения премии.

Перечень упущений, за которые производится снижение размера премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № № | Упущения | Процент снижения за каждый случай упущения (в % от максимального размера премии) |
| 1. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов. | до 100% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений  | до 100% |
| 3. | Нарушение в учёте материальных средств, допущение недостач, хищений, порчи имущества  | до 100% |
| 4. | Невыполнение поручения руководителя  | до 100% |
| 5. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб или работников  | до 50% |
| 6. | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение служебного порядка | до 100% |
| 7. | Нарушение сроков предоставления установленной отчётности, предоставление неверной информации | до 100% |
| 8. | Использование рабочего времени в личных целях без согласования с непосредственным руководителем | до 50% |

Снижение премии работникам оформляется приказом руководителя на основании представленной служебной информации и ведомости на установление размера ежемесячной премии. Работники должны быть ознакомлены о размере премии и причине снижения премии под роспись и имеют право обжаловать решение о снижении премии в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о снижении премии.

5.8.Премиальные выплаты, за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений производятся при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью их поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.9. Установление выплат стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в порядке и на условиях, установленных настоящим положением.

Применение стимулирующих выплат, установленных пунктами 5.4-5.8 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад) и не учитывается 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.

**VI. Порядок установления и размеры компенсационных выплат**

6.1. Выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

6.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Руководители учреждения принимают меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

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.

Если по итогам оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями 148, 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs.cntd.ru/document/901807664) и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 9 декабря 2004 года N 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

Лицам, работающим в учреждении, выплачивается процентная надбавка к заработной плате в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.

Лицам в возрасте до 35 лет включительно, прожившим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в учреждении.

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 149 - 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

 Размеры доплат устанавливаются на основании приказа руководителя, по согласованию с работником, на которого возлагается дополнительная работа, с обязательным указанием периода выполнения дополнительной работы, размера доплаты.

 Размер доплаты за дополнительную работу устанавливается не более 30% от должностного оклада работника, на которого возлагается дополнительная работа, с учетом районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится согласно статье 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.6.1. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере или, по желанию работника, 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.

6.6.2. Размер одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) в выходной или нерабочий праздничный день рассчитывается исходя из должностного оклада, деленного на норму рабочего времени в соответствующем месяце с учетом: премии по результатам работы за месяц, ежемесячной процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, районного коэффициента к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Перечень и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются согласно таблице 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда | не менее 4% от оклада (должностного оклада)  | Заключение специальной оценки условий труда.Выплата осуществляется в соответствии со статьей 147 [Трудового кодекса](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации. |
| 2. | Доплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | до 30 % оклада (должностного оклада) работника | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 151 [Трудового кодекса](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |
| 3. | Доплата за выполнение сверхурочной работы | в полуторном размере - за первые два часа работы;в двойном размере - за последующие часы.Расчет производится от части должностного оклада, приходящейся на один час работы | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 152 [Трудового кодекса](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. |
| 4. | Доплата 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, и 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. | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации |
| 5. | Доплата за работу в ночное время | 35% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов | Выплата осуществляется в соответствии со статьей 154 [Трудового кодекса](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации, Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года [№ 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cd6ef1ceb-c7e1-4ebb-b20c-ced7edc92bde.html) время» и не учитывается для исчисления других компенсационных выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях |
| 6. | Районный коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии со статьями 315-317 [Трудового кодекса](file:///C%3A%5Ccontent%5Cact%5Cb11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) Российской Федерации  |
| 7. | Процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | до 80% |

6.7. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе, 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.

**VII. Иные выплаты**

7.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам. Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

Выплаты молодым специалистам осуществляются за счет средств бюджета городского поселения Игрим, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения.

7.2. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи.

Материальная помощь выплачивается в размере одного месячного фонда оплаты труда.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени, рассчитанную в календарных днях.

Работникам, уходящим в отпуск с последующим увольнением, материальная помощь рассчитывается пропорционально отработанному времени, в календарных днях.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Выплата материальной помощи осуществляется за счет средств бюджета городского поселения Игрим, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета городского поселения Игрим.

7.3. Работникам учреждения устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада (оклада) и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

7.4. Специалистам учреждения (структурных подразделений), работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, в размере 25% от должностного оклада, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении от оклада руководителя.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за работу в сельской местности определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) на повышающий коэффициент, без учета премии по результатам работы за месяц.

7.5. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

Конкретный размер выплаты определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

 7.6. Установление единовременной выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

 7.7. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников (родителей, мужа (жены), детей) выплачивается в размере одной второй месячного фонда оплаты труда.

 Выплата материальной помощи производится на основании приказа руководителя учреждения по заявлению с приложением следующих подтверждающих документов:

* свидетельство о смерти родственников (родителей, мужа (жены), детей);
* документы, подтверждающие родственные отношения (свидетельство о рождении (усыновлении); свидетельство о браке).

7.8. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Приложение 1

к Положению

по оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Игримский культурно-досуговый центр»

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения «Игримский культурно-досуговый центр»

1. Библиотекарь
2. Методист

Приложение 2

к Положению

по оплате труда работников

муниципального казенного учреждения

«Игримский культурно-досуговый центр»

УТВЕРЖДАЮ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Ведомость на выплату премии по результатам работы

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

за \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

месяц, квартал

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Фамилия, имя, отчество | Занимаемая должность | Размер премии по положению | % снижения | Размер премии к выплате после снижения | Причина снижения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |

Заместитель

директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Дата