



СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ КАЗЫМ  
БЕЛОЯРСКИЙ РАЙОН  
ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА

АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
КАЗЫМ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 30 января 2018 года

№ 10

**Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» постановляю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым.

2. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Казым:

1) от 24 сентября 2015 года № 129 «Об утверждении Примерного положения об оплате и стимулировании труда муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым»;

2) от 10 февраля 2016 года № 22 «О внесении изменения в постановление администрации сельского поселения Казым от 24 сентября 2015 года № 129»;

3) от 18 декабря 2017 года № 144 «О внесении изменения в постановление администрации сельского поселения Казым от 24 сентября 2015 года № 129»;

3. Опубликовать настоящее постановление в бюллетене «Официальный вестник сельского поселения Казым».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования, заведующего сектором организационной деятельности администрации сельского поселения Казым Бочкареву В.В. и главного бухгалтера бухгалтерии администрации сельского поселения Казым Солодкову М.А.

Глава сельского поселения Казым

А.Х.Назырова

УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
сельского поселения Казым  
от 30 января 2018 года № 10

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**об установлении системы оплаты труда работников**  
**муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым**

**І. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 3 ноября 2016 года № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым и включает в себя:

основные условия труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее – ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированных с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников – профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностей (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.

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 3 ноября 2016 года № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);  
 стимулирующих выплат;  
 компенсационных выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

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

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

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.

1.6. 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 5 апреля 2013 года № 24-оз «О потребительской корзине и порядке установления величины прожиточного минимума в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре».

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

1.8. Заработная плата работников учреждений является информацией, относящейся к персональным данным работника, сбор, обработка и защита которых осуществляется в соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

## II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

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

| Профессиональная квалификационная группа  |   |  |
|---|---|--|
| Внутридолжностные квалификационные категории                                      | Наименования должностей   | размеры окладов (должностных окладов) (рублей) |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»        |   |  |
| Без квалификационной категории  | Руководитель кружка   | 6 071  |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»        |   |  |
| Без квалификационной категории  | Методист по направлениям деятельности   | 7 067  |
| «Должности руководящего состава, учреждений культуры, искусства и кинематографии» |   |  |
| Без квалификационной категории  | Художественный руководитель, заведующий домом культуры, заведующий отделом по направлениям деятельности | 8 336  |

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностей категории работника устанавливается локальным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации к занимаемой должности.

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

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

2.4. По должностям, размеры должностных окладов по которым не определены настоящим Положением, должностные оклады устанавливаются вне ПКГ в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

2.5. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов и служащих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

2.6. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения по должностям руководителей, специалистов, которым предусмотрены квалификационные категории и разряды работ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с таблицей 1 настоящего Положения с учетом группировки должностей специалистов по категориям различных работ, являющихся равноценными.

2.7. 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.

### **III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

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

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

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

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

3.2. 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 декабря 2013 года № 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.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 2 настоящего Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Совета депутатов сельского поселения Казым от 29 сентября 2006 года № 16 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в сельском поселении Казым, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Казым, муниципальных учреждениях сельского поселения Казым».

3.5. 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 2 настоящего Положения.

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

| № п/п | Наименование выплаты   | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)  |
|-------|--|---|--|
| 1.    | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда   | Не менее 4% от оклада   | Заключение специальной оценки условий труда, статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации   |
| 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;<br>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 | 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.  |

| № п/п | Наименование выплаты  | Размер выплаты  | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)   |
|-------|---|---|---|
|       |   | <p>выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;</p> <p>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</p> | <p>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</p>   |
| 2.4   | За работу в ночное время  | Не менее 20%  | <p>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</p>   |
| 3.    | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями   |   |   |
| 3.1   | Районный коэффициент к заработной плате   | 1,7   | <p>Проживание на территории Белоярского района. Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решение Совета депутатов сельского поселения Казым от 29 сентября 2006 года № 16 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в сельском поселении Казым, работающих в органах местного самоуправления сельского поселения Казым, муниципальных учреждениях сельского поселения Казым».</p> |
| 3.2   | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | <p>до 80% к месячному заработку – Белоярский район (в том числе муниципальные образования, входящие в состав Белоярского района)</p>  |   |

3.6. 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.

3.7. 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**

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы.

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

4.3. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется 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.

4.4. Выплата за выслугу лет устанавливается к должностному окладу работника учреждения в размере, указанном в таблице 3 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет для должностей руководителей, специалистов, служащих, включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в государственных и (или) муниципальных учреждениях.

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

Выплата за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом учреждения.

4.5. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы и оказания муниципальных услуг.

К премиальным выплатам относятся следующие выплаты:

- премирование по итогам работы за месяц;
- премирование по результатам работы за год.

Порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

4.5.1. Премирование по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 175% от фонда оплаты труда работника.

Премирование по итогам работы за месяц выплачивается на основании Порядка определения размера премии по итогам работы за месяц работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым, утвержденного распоряжением администрации сельского поселения Казым.

Работникам учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, примененное в течение месяца, за который выплачивается премия по результатам работы за месяц, выплата или не выплата премии по результатам работы за месяц производится по решению руководителя учреждения на основании служебной записки художественного руководителя учреждения.

4.5.2. Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется с целью



поощрения работников за общие результаты по итогам работы за год в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Премияльная выплата по итогам работы за год устанавливается в размере до 1 месячного фонда оплаты труда и выплачивается за фактически отработанное время по основной занимаемой должности по основному месту работы.

Премияльная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому учреждением в соответствии с разделом VII настоящего Положения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования работников учреждения:

1) надлежащее исполнение возложенных на работника функций и полномочий в отчетном периоде;

2) проявление инициативы в выполнении должностных обязанностей и внесение предложений для более качественного и полного решения вопросов, предусмотренных должностными обязанностями;

3) соблюдение служебной дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премия в размере пропорционально отработанному времени в календарном году также выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год:

1) уволившимся в порядке перевода в другое муниципальное учреждение Белоярского района;

2) вновь принятым на работу;

3) уволившимся с работы в связи с призывом на службу в армию; выходом на пенсию; поступлением в учебное заведение; переходом на выборную должность, а также вернувшимся на работу после отсутствия по этим причинам.

Работникам учреждений, имеющим дисциплинарное взыскание, примененное в течение года, за который выплачивается премия по результатам работы за год, выплата или не выплата премии по результатам работы за год производится по решению руководителя учреждения на основании служебной записки художественного руководителя учреждения.

Работникам учреждения, с которыми трудовой договор расторгнут в течение года по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премияльная выплата по результатам работы за год не выплачивается.

4.5.3. Премияльные выплаты по итогам работы производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований из бюджета сельского поселения Казым, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.6. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

Таблица 3

Перечень, размеры и условия  
осуществления стимулирующих выплат

| № п/п | Наименование выплаты     | Диапазон выплаты                | Условия осуществления выплаты                 | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|--------------------------|---------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1.    | Выплата за интенсивность | До 50% от оклада (должностного) | Устанавливается за:<br>- участие в выполнении | Ежемесячно                          |

| № п/п | Наименование выплаты                          | Диапазон выплаты   | Условия осуществления выплаты  | Периодичность осуществления выплаты                             |                              |
|-------|---|--|--|---|------------------------------|
|       | и высокие результаты в работе                 | оклада) руководителю, заведующему отделом (ом); персоналу, осуществляющему профессиональную деятельность по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии». | важных работ, мероприятий;<br>- интенсивность и напряженность работы;<br>- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;<br>иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами учреждений, с учетом специфики деятельности |   |                              |
| 2.    | Выплата за выслугу лет                        | 30%  | при выслуге лет свыше 15 лет   | Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы |                              |
| 20%   | при выслуге лет от 10 до 15 лет               | 15%  | при выслуге лет от 5 до 10 лет   |   |                              |
| 10%   | при выслуге лет от 3 до 5 лет                 | 5%   | при выслуге лет от 1 года до 3 лет   |   |                              |
| 3.    | Премияльная выплата по итогам работы за месяц | До 175%  | Выплачивается на основании Порядка определения размера премии по итогам работы за месяц работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Казым, утвержденного распоряжением администрации сельского поселения Казым  |   | ежемесячно                   |
| 4.    | Премияльная выплата по итогам работы за год   | До 100%  | Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг,   |   | По результатам работы за год |

| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты     | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|----------------------|------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
|       |                      |                  | выполнение муниципального задания |                                     |

4.7. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается с осуществлением демократических процедур (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

4.8. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 4 настоящего Положения.

Таблица 4

Примерный перечень показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат

| № п/п | Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат  | Процент снижения за каждый случай упущения (в процентах от максимального размера) |
|-------|--|---|
| 1.    | Некачественное, несвоевременное выполнение основных функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | до 10%<br>(за каждый факт нарушения)  |
| 2.    | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, распоряжений, решений и поручений  | до 10%<br>(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%<br>(за каждый факт нарушения)  |
| 5.    | Невыполнение поручения руководителя  | до 10%<br>(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%<br>(за каждый факт нарушения)  |
| 9.    | Несоблюдение трудовой дисциплины   | до 10%<br>(за каждый факт нарушения)  |

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.10. На стимулирующие выплаты не могут быть использованы средства бюджета сельского поселения Казым, сложившиеся в результате невыполнения муниципального задания или планового объема предоставляемых услуг.

4.11. Установление выплат стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения:

4.12. Стимулирующие выплаты, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

## V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иных выплат.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в зависимости от количества штатных единиц, утвержденных в штатном расписании учреждения, согласно групповой классификации, представленной в таблице 5 настоящего Положения:

Таблица 5

| Группа   | Количество штатных единиц | Оклад руководителя |
|----------|---------------------------|--------------------|
| 1 группа | 61 - 100                  | 10 146,0 рубля     |
| 2 группа | 31 - 60                   | 9 603,0 рубля      |
| 3 группа | 21 - 30                   | 8 879,0 рублей     |
| 4 группа | 5 - 20                    | 8 516,0 рублей     |

5.3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения 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.

5.4. Стимулирующие и иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с разделами IV, VI настоящего Положения.

5.5. Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению администрации сельского поселения Казым с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных распоряжением администрации сельского поселения Казым, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации сельского поселения Казым.

5.6. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:  
 неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета и иных нормативных правовых актов, регулирующих установление единых требований к бухгалтерскому учету, в том числе бухгалтерской (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 сельскому поселению Казым, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий администрации сельского поселения Казым и других органов, осуществляющих контроль и надзор за деятельностью учреждений, в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

наличие фактов нарушения бюджетного законодательства и нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения;

законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) устанавливается в кратности от 1 до 7.

5.8. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительно до принятия решения о премировании по итогам работы за год) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в администрацию сельского поселения Казым информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте органов местного самоуправления сельского поселения Казым в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.9. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

## **VI. Другие вопросы оплаты труда**

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;  
единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

#### 6.2. Установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник организации среднего профессионального или высшего образования в возрасте до 30 лет, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающий в трудовые отношения и заключивший трудовой договор по специализации, соответствующей полученному образованию, 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.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляются за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

6.3. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (далее – единовременная выплата к отпуску).

Единовременная выплата к отпуску выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для единовременной выплаты к отпуску является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и предоставлении единовременной выплаты к отпуску.

Единовременная выплата к отпуску выплачивается в размере до 1,75 месячных фондов оплаты труда. Сумма единовременной выплаты к отпуску исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда работника учреждения по основной занимаемой должности.

Предоставление единовременной выплаты к отпуску, осуществляется за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда. Порядок, условия и размер единовременной выплаты к отпуску определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

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

Предоставление единовременной выплаты к отпуску производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Предоставление единовременной выплаты к отпуску не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата к отпуску 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.

6.4. Работникам учреждения может производиться единовременное премирование 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 3 раз в календарном году.

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

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Таблица 6

## Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

| № п/п | Наименование выплаты                | Диапазон выплаты                                    | Категории работников  | Условия осуществления выплаты  | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|-------------------------------------|---|-----------------------|--|-------------------------------------|
| 1.    | Персональный повышающий коэффициент | По решению руководителя учреждения, но не более 3,0 | Работникам учреждений | 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. Решение об установлении коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения | Не более 1 года                     |

| №<br>п/п | Наименование<br>выплаты                | Диапазон<br>выплаты | Категории<br>работников             | Условия<br>осуществления<br>выплаты  | Период<br>ичность<br>осущест<br>вления<br>выплат<br>ы |
|----------|--|---------------------|-------------------------------------|--|---|
|          |  |                     |                                     | <p>персонально в отношении конкретного работника:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за участие в реализации целевых программ, грантов и иных проектов, не имеющих специального финансирования на оплату труда;</li> <li>- за участие во внеплановой работе по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения), выполнение особо важных и срочных работ;</li> <li>- за работу по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие учреждения;</li> <li>- за особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно – эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения</li> </ul> | в   |
| 2.       | Повышающий коэффициент от должностного | 25%                 | Работникам учреждений, работающим в | за работу в учреждениях, расположенных в   | ежемесячно  |



| № п/п | Наименование выплаты   | Диапазон выплаты | Категории работников   | Условия осуществления выплаты   | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|--|------------------|--|---|-------------------------------------|
|       | оклада за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности   |                  | сельской местности   | сельской местности  |                                     |
| 3.    | Повышающий коэффициент к окладу для лиц, деятельность которых направлена на изучение, исследование, преподавание и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера | 25%              | Работникам учреждений, деятельность которых направлена на изучение, исследование, преподавание и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера | За деятельность, направленную на изучение, исследование, преподавание и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера | ежемесячно                          |

6.6. Применение выплат, указанных в таблице 6 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.

6.7. Работникам учреждения предусматриваются выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

6.8. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

| № п/п | Наименование выплаты  | Диапазон выплаты | Категории работников  | Условия осуществления выплат   | Периодичность осуществления выплаты |
|-------|---|------------------|---|--|-------------------------------------|
| 1.    | Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени | 20%<br>10%       | Работники учреждения, имеющие ученую степень:<br><br>доктор наук<br><br>кандидат наук | Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в | ежемесячно                          |

|  |  |     |   |  |  |
|--|--|-----|---|--|--|
|  |  | 10% | Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  | соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками |  |
|  |  | 20% | Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры (по профилю деятельности)   |  |  |
|  |  | 10% | «Народный...»   |  |  |
|  |  | 10% | «Заслуженный...»  |  |  |
|  |  | 5%  | «Лауреат...»  |  |  |
|  |  |     | 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 |  |  |

6.9. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях.

6.10. 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 6 настоящего Положения.

6.11. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Казым, средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.12. Работникам учреждений могут производиться прочие выплаты предусмотренные коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, за счет обоснованной экономии средств на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

6.13. Порядок, условия и размер иных выплат определяется коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, устанавливающим единый подход к определению размера выплат для всех работников учреждения, включая руководителя по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

6.14. Иные выплаты 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.

6.15. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы.

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

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Казым, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания (выполненных работ).

7.2. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

7.3. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого персонала учреждения устанавливается распоряжением администрации сельского поселения Казым.

## **VIII. Заключительные положения**

8.1. 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.

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения.

8.3. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), установленного пунктом 5.7 настоящего Положения, трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

---