**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ЛЯМИНА**

**Сургутского района**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«12» декабря 2017 года № 75

с.п. Лямина

Об утверждении Положения об оплате

труда работников муниципального

казенного учреждения культуры

«Ляминский центр досуга и творчества»

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.01.2013 № 4-нп «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры» (с изменениями от 04 октября 2013 года № 9-нп), в целях реализации распоряжения Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных)учреждениях на 2012-2018 годы», а также совершенствования системы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Ляминский центр досуга и творчества»:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Ляминский центр досуга и творчества» согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете сельского поселения Лямина на соответствующий финансовый год.

3. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Лямина от 29.07.2015 № 31 «Об утверждения Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Ляминский центр досуга и творчества», от 16.10.2015 № 60 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Лямина от 29.07.2015 № 31», от 04.03.2016 № 23 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Лямина от 29.07.2015 № 31», от 28.10.2016 № 101 ««О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Лямина от 29.07.2015 № 31», от 11.01.2017 № 1 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Лямина от 29.07.2015 № 31», от 05.07.2017 № 36 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Лямина от 29.07.2015 № 31».

4. Обнародовать настоящее постановление и разместить на официальном сайте сельского поселения Лямина.

 5. Настоящее постановление вступает в силу после его обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.11.2017.

 6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы сельского поселения Лямина.

Глава сельского поселения Лямина С.Н. Ермолаев

Приложение

к постановлению администрации

сельского поселения Лямина

от «12»декабря 2017 года № 75

Положение об оплате труда

работников муниципального казенного учреждения культуры

«Ляминский центр досуга и творчества»

1. Общие положения

* 1. Настоящее Положение об оплате труда (далее - Положение) работников муниципального казенного учреждения культуры «Ляминский центр досуга и творчества» (далее - учреждения) регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Ляминский центр досуга и творчества» (далее-работники учреждения).
	2. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 9 декабря 2004 года № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», Приказом департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры от 09.01.2013 № 4-нп «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа-Югры» (с изменениями от 04 октября 2013 года № 9-нп) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- условия оплаты труда руководителя, его заместителя;

- наименование, условия и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера,

- наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера, осуществляемых за счет средств бюджета сельского поселения Лямина, и средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.3. Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждения культуры, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Лямина.

1.4. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, нормативными правовыми актами Сургутского района, сельского поселения Лямина.

Повышение оплаты труда работникам учреждения обеспечивается:

- плановой индексацией должностных окладов (окладов) с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствующем финансовом году, в порядке и условиях, установленных правительством ХМАО-Югры;

- совершенствованием системы стимулирующих выплат ориентированной на достижение конкретных показателей качества и количества оказываемых услуг (выполнения работ) за счет доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, а также средств, полученных в результате оптимизации неэффективных расходов, структурных преобразований, путем исключения дублирующих функций структур и оптимизации численности персонала.

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, и в случае установления величины прожиточного минимума в ХМАО-Югре выше минимального размера оплаты труда должна быть доведена до величины прожиточного минимума.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- должностного оклада (оклада);

- стимулирующих выплат;

- компенсационных выплат;

- иных выплат.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты 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).

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению руководителя учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения.

1.7. К компенсационным выплатам относятся:

- 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, при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- оплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов);

- выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности.

1.8. К иным выплатам относятся:

- выплаты молодым специалистам;

- единовременная выплата на профилактику заболеваний;

- персональный повышающий коэффициент;

- премиальные выплаты к юбилейным датам работников учреждения, юбилейным датам учреждения, праздничным датам и профессиональным праздникам;

- единовременная выплата на погребение;

- единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию по возрасту впервые;

- единовременная выплата работникам учреждения, впервые вступающим в брак;

- компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения.

2. Порядок и условия оплаты труда

специалистов и служащих учреждения

2.1. Размеры 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:

- от 31 августа 2007г. № 570 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 01.10.2007г. № 10222);

 - от 29 мая 2008 г. № 247-н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 18.06.2008г.№ 11858);

- от 03 июля 2008 г. № 305-н «Об утверждении профессиональных квалификационных должностей работников сферы научных исследований и разработок» (зарегистрировано в Минюсте Российской Федерации 18.07.2008г. № 12001).

Размеры должностных окладов указаны в таблице 1.

Таблица 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения культуры

 «Ляминский центр досуга и творчества»

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

|  |
| --- |
| **Профессиональная квалификационная группа****«Должности руководящего состава учреждений культуры,****искусства и кинематографии»** |
|  Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Размер должностного оклада |
| Звукорежиссер | Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работыпо направлению профессиональной деятельности не менее 1 года | 9 383 |
| Вторая квалификационная категория | 10 236 |
| Первая квалификационная категория | 11 089 |
| Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | 9 383 |
| Вторая квалификационная категорияТребования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работыв должности руководителя клубного формирования не менее 2 лет | 10 236 |
| Первая квалификационная категорияТребования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы в должности руководителя клубного формирования 2 категории не менее 3 лет | 11 089 |
| Режиссер | Без квалификационной категории. Требования: среднеепрофессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 года | 9 383 |
| Вторая квалификационная категория | 10 236 |
| Первая квалификационная категория | 11 089 |

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

2.3. 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.

2.4. Работникам учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения.

2.5. Расчет месячного фонда заработной платы работника учреждения осуществляется по следующей формуле:

Зп = До + До х Св + До х Кв + Ив,

где:

Зп - заработная плата;

До - должностной оклад согласно ПКГ, с учетом квалификационного уровня, согласно занимаемой должности;

Св – стимулирующие выплаты;

Кв - компенсационные выплаты;

Ив – иные выплаты.

2.5.1. Размеры должностных окладов (До) установлены согласно таблице № 1, 2.

2.5.2. Стимулирующая выплата (Св) работника учреждения определяется по следующей формуле:

 Св = До х С1 + До х С2 + До х С3+ ДО хС4, где:

С1 - выплата за интенсивность и высокие результаты;

С2 - выплата за выслугу лет;

С3 – выплата за звания и награды,

С4 - премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Рекомендуемые размеры и условия применения стимулирующих выплат к окладам приведены в разделе 4 настоящего положения.

2.5.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера приведены в разделе 5 настоящего положения.

2.5.4. Иные выплаты (Ив) работника учреждения определяется по следующей формуле: Ив = До х Пск + До х Кс + Им + Ио + Ип + Ию + Ис + Иб + Рск, где:

Пск – персональный повышающий коэффициент;

Кс – выплата за работу в сельской местности;

Им – единовременная выплата молодым специалистам;

Ио – единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний;

Ип – единовременная выплата работникам, выходящим на пенсию;

Ию – единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам;

Ис – единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника;

Иб – единовременная выплата впервые вступающим в брак;

Рск – компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения.

 Порядок и условия иных выплат работникам учреждения приведены в разделе 6 настоящего положения.

2.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

2.7. На должностной оклад (оклад) работников учреждений начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, художественного руководителя

 и главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, отнесенных к основному персоналу по видам экономической деятельности возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и других иных выплат), и составляет до трех размеров средней заработной платы. Размер должностного оклада утверждает глава сельского поселения.

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 руководителей учреждений определён в Приложении 1 к настоящему Положению.

Исчисление размера средней заработной платы работников, включенных в перечни должностей и профессий работников учреждений, относящихся к основному персоналу по видам экономической деятельности, принимаемой для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, осуществляется по итогам календарного года, в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008г. № 167н «Об утверждение порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения» (зарегистрировано в Минюсте России 05.05.2008г., № 11624).

Размер должностного оклада руководителю устанавливается ежегодно до 01 февраля распоряжением администрации сельского поселения Лямина.

3.3. Виды стимулирующих выплат руководителю:

3.3.1. Руководителям учреждений устанавливается премиальная выплата по итогам работы за месяц (далее - ежемесячная премия) с учетом результатов деятельности учреждения, в пределах экономии фонда оплаты труда.

3.3.1.1. Ежемесячная премия руководителю учреждения выплачивается в размере до 20 процентов от установленного трудовым договором должностного оклада.

3.3.1.2. Ежемесячная премия выплачивается при условии качественного и своевременного выполнения руководителем учреждения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, осуществления задач и функций, определенных уставом учреждения.

3.3.1.3. Ежемесячная премия руководителю учреждения не выплачивается или выплачивается в меньшем размере по следующим основаниям:

- при неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей ежемесячная премия уменьшается на 100 процентов;

- при допущении фактов нарушения трудовой, финансово-хозяйственной, налоговой дисциплины, а также нанесения учреждению своими действиями (или бездействием) материального ущерба ежемесячная премия уменьшается на 100 процентов;

- при установлении фактов нецелевого использования бюджетных средств ежемесячная премия уменьшается на 100 процентов;

- при нарушении правил охраны труда, техники безопасности, противопожарной безопасности ежемесячная премия уменьшается на 100 процентов;

- при невыполнении муниципальных правовых актов администрации сельского поселения ежемесячная премия уменьшается на 50 процентов;

- при невыполнении обязанностей эффективного и целевого использования муниципального имущества, закрепленного за учреждением, непринятии мер по обеспечению сохранности имущества ежемесячная премия уменьшается на 50 процентов;

- при нарушении сроков представления установленной отчетности, при представлении недостоверных данных в отчетных документах, ежемесячная премия уменьшается на 50 процентов.

3.3.1.4. Ежемесячная премия руководителю учреждения устанавливается на основании служебной записки заместителя главы сельского поселения, распоряжения администрации сельского поселения ежегодно на год.

3.3.1.5. Решение о выплате ежемесячной премии в меньшем размере или невыплате по основаниям, предусмотренным пунктом 3.3.1.3 Положения, принимается главой сельского поселения на основании служебной записки заместителя главы поселения. Служебная записка предоставляется до 25 числа текущего месяца, в котором предполагается снижение (лишение) премии.

3.3.1.6. Ежемесячная премия выплачивается за фактически отработанное время в календарном месяце. Фактически отработанное время для расчета ежемесячной премии определяется согласно табелю рабочего времени.

3.4. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, художественного руководителя учреждения устанавливается на 10% – 30% ниже должностного оклада руководителя.

3.5. Руководителю, заместителю руководителя учреждения, художественному руководителю устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 4.7. главы 4 настоящего Положения, единовременные выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам в порядке и на условиях, установленных настоящим Положением.

3.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителю, художественному руководителю устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 5 настоящего Положения, в порядке, определенном пунктами 5.2., 5.3., 5.7., 5.8., 5.9, а также иные выплаты на основании пунктов 6.4. – 6.11. настоящего Положения.

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

4. Порядок и условия установления

выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера установлены работникам в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях».

Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат приведены в пунктах 4.3. – 4.8. настоящего раздела Положения.

Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором.

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

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплата за выслугу лет;

- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

- выплаты за профессиональное мастерство;

- премиальные выплаты по итогам работы,

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

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

- за участие в реализации целевых программ, грантов и иных проектов, реализуемых учреждением и не имеющих специального финансирования на оплату труда;

- за участие во внеплановой работе по профилю деятельности учреждения (структурного подразделения), выполнение особо важных и срочных работ;

- за работу по привлечению спонсорских и иных благотворительных средств, направленных на развитие учреждения;

- за особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

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

- иные условия, предусмотренные в локальных актах учреждений с учетом специфики деятельности.

Размер выплаты - в пределах 20 % (в процентах от оклада).

Порядок и условия осуществления выплаты, в том числе конкретные критерии, ориентированные на достижение показателей, позволяющие оценить результативность и качество труда работников, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.4. Выплата за выслугу лет от должностного оклада (оклада) устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных или (и) муниципальных учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

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

при выслуге лет от 3 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%.

4.5. 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, указаны в Таблице 2.

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

Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

Таблица 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения культуры

 «Ляминский центр досуга и творчества»

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень: | Размер выплаты |
| 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% |

4.6. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы; за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

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

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.

Премирование за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Лямина.

Конкретный размер премии определяется как в процентах к должностному окладу (окладу) работника, так и в абсолютном размере до 20% от фонда оплаты труда.

Размер премиальных выплат по итогам работы за год, при условии обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, не ограничивается фиксированным размером.

4.6.1. Премиальная выплата руководителю учреждения по итогам работы за год осуществляется в размерах и условиях, установленных отдельным распоряжением администрации сельского поселения Лямина.

4.6.2. Премирование по итогам работы за год работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя учреждения:

4.6.2.1 в полном размере выплачивается работникам учреждений, которые проработали весь календарный год в учреждениях культуры сельского поселения Лямина;

4.6.2.2 в размере, пропорционально отработанному времени в календарном году, выплачивается работникам учреждений, проработавшим в учреждениях культуры сельского поселения Лямина неполный календарный год:

- вновь принятым;

- вернувшимся на работу после отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет;

- ушедшим в отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет;

- уволившимся с работы в порядке перевода в муниципальные учреждения Сургутского района, в связи с призывом на военную службу, уходом на пенсию, поступлением в учебное заведение, переходом на выборную должность, в связи с сокращением штата или численности.

4.6.2.3 в отработанное время в календарном году, для расчета размера премии по итогам работы за год, включается время работы по табелю рабочего времени. В период для расчета размера премии не включаются дни учебного отпуска, дни временной нетрудоспособности, дни отпуска без сохранения заработной платы;

4.6.2.4 премия по итогам работы за год не выплачивается работникам учреждений культуры, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

4.6.3. Премиальные выплаты по итогам работы за месяц, квартал, год, осуществляются при наличии экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда.

4.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения и по согласованию с выборным профсоюзным органом работников учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

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

5. Порядок установления и размеры компенсационных выплат

5.1. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

5.2. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 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».

5.3. 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) объёма дополнительной работы.

5.4. Для работников учреждений культуры устанавливается доплата за разделение рабочего дня на части (с перерывом свыше двух часов) в размере 30 % от должностного оклада за фактически отработанное время за эти дни, согласно утвержденному перечню должностей (приложение 3 к Положению).

5.5. Работникам, относящимся к категориям руководители и специалисты, работающим в сельской местности в учреждениях культуры (структурных подразделений) Сургутского района, устанавливается выплата в размере 25 % от должностного оклада.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севере и приравненных к ним местностях. (Приложение 2)

5.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к должностному окладу и не образуют увеличения должностного 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. Иные выплаты

6.1. Конкретные размеры иных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

6.2. Настоящим Положением предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования сферы культуры и искусства, в течение года после получения диплома (иного документа), впервые вступающим в трудовые отношения и заключившим трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

6.2.1. Единовременная выплата молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

6.3. Работникам учреждений 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 по согласованию с представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника.

На данную выплату начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (окладу) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

6.4. Работникам учреждений один раз в календарном году производится единовременная выплата на профилактику заболеваний.

6.4.1. Единовременная выплата на профилактику заболеваний производится работникам, состоящим в штате учреждения, а также принятым на период отсутствия основного работника, в том числе на должности работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

6.4.2. Единовременная выплата производится при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и единовременной выплаты на профилактику заболеваний.

6.4.3. В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата производится при предоставлении любой из частей указанного отпуска.

6.4.4. Выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности, проработавшего в учреждении шесть месяцев.

6.4.5. Единовременная выплата на профилактику заболеваний производится один раз в год, в размере двух должностных окладов с учетом районного коэффициента и северной надбавки по основной занимаемой должности.

6.4.6. Выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

6.4.7. Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на единовременную выплату в размере пропорционально отработанному времени.

6.4.8. Работнику учреждения, работающему по основному месту работы, согласно занимаемой должности на неполную ставку, выплата к отпуску производится в процентном соотношении к должностному окладу (окладу).

6.4.9. Единовременная выплата не производится:

- 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.

6.4.10. Единовременная выплата к отпуску на профилактику заболеваний производится за счет средств, предусмотренных сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

6.5. Выплата единовременной денежной выплаты при выходе на пенсию производится руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее десяти лет в учреждениях культуры, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, производится выплата в размере пяти должностных окладов (окладов), установленных на момент выхода на пенсию. На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.6. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами либо решениями учредителя учреждения, директора учреждения не могут предусматриваться выплаты работникам выходных пособий, компенсаций и (или) назначение им каких-либо иных выплат в любой форме в случаях увольнения работников по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям (часть третья статьи 192 Трудового кодекса РФ) или прекращения трудовых договоров с работниками по установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям, если это связано с совершениями работниками виновных действий (бездействия).

6.7. При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителем, главным бухгалтером, в связи со сменой собственника имущества учреждения по основанию, предусмотренному статьей 181 Трудового кодекса Российской Федерации, или при прекращении трудового договора с директором учреждения в связи с принятием работодателем либо уполномоченным им лицом решения о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации (при отсутствии виновных действий (бездействий) директора учреждения, его заместителем, главного бухгалтера), выплата компенсаций, предусмотренных статьями 181 или 279 Трудового кодекса Российской Федерации осуществляется в размере трехкратного среднего месячного заработка.

При прекращении трудового договора с директором учреждения, его заместителем, главным бухгалтером, по соглашению сторон трудового договора в соответствии со статьей 78 Трудового кодекса Российской Федерации, заключаемые соглашения о расторжении трудовых договоров не могут содержать условия о выплате работнику выходного пособия, компенсации и (или) о назначении работнику каких-либо иных выплат в любой форме.

При прекращении трудовых договоров с директором учреждения, его заместителем, главным бухгалтером, по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых этим работникам выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме (включая компенсации, указанные в пункте 7.5. и абзаце 1 настоящего пункта), и выходных пособий предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации) не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в настоящем пункте совокупного размера выплат не учитывается размер выплат, предусмотренных частью 5 статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации».

6.8. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда.

Юбилейными датами работников считаются 50 лет и далее через каждые 5 лет.

Данная норма распространяется на работников, состоящих в штате учреждения на дату издания приказа о единовременной выплате, а в отношении руководителей учреждения на дату подписания распоряжения администрации сельского поселения Лямина, за исключением работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

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

6.10. Единовременная выплата работникам учреждения, впервые вступающим в брак, выплачивается в размере месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

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

Приложение 1

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения культуры

 «Ляминский центр досуга и творчества»

Перечень должностей работников,

относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителя

муниципального казенного учреждения культуры

«Ляминский центр досуга и творчества»

(приказ Минкультуры Российской Федерации от 05.05.2014 № 763

«Об утверждении перечней должностей и профессий работников федеральных государственных учреждений, подведомственных Министерству культуры Российской Федерации, относимых к основному персоналу по видам экономической»):

1. Режиссер
2. Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам

Приложение 2

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения культуры

 «Ляминский центр досуга и творчества»

Перечень должностей,

 относящихся к категориям «Руководители» и «Специалисты»,

 работающих в сельской местности

в муниципальном казенном учреждении культуры

 «Ляминский центр досуга и творчества»,

которым устанавливаются должностные оклады

в повышенном размере на 25 %:

1. Директор
2. Художественный руководитель
3. Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам
4. Режиссер
5. Звукорежиссер

Приложение 3

к Положению об оплате труда работников

муниципального казенного учреждения культуры

 «Ляминский центр досуга и творчества»

Перечень должностей работников

муниципального казенного учреждения культуры

«Ляминский центр досуга и творчества»,

имеющих разделение рабочего дня на части:

1. Директор
2. Художественный руководитель
3. Руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам
4. Режиссер
5. Звукорежиссер