

**Муниципальное образование Кондинский район**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

# **АДМИНИСТРАЦИЯ КОНДИНСКОГО РАЙОНА**

### **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| от 09 декабря 2024 года |  |  | № 1286 |
|  | пгт. Междуреченский |  | |

|  |
| --- |
| Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных  отделу культуры администрации Кондинского района |

В соответствии со статьями 144 и 145 [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), руководствуясь Федеральным законом [от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ](/content/act/96e20c02-1b12-465a-b64c-24aa92270007.html) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», принимая во внимание приказы Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 01 марта 2017 года № 1-нп](/content/act/e7cd4efe-c3ba-40b7-ae26-37402842ba10.html) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», [от 15 марта 2017 года № 2-нп](/content/act/98a9acdc-9a62-4b64-a912-7ee0ca4c305d.html) «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», во исполнение постановлений администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](/content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», [от 06 августа 2018 года № 1533](/content/act/30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», администрация Кондинского района постановляет:

1. Утвердить [Положение](#P37) об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района ([приложение 1](../../content/edition/4f6937c7-abe5-4e5b-8582-4c980365608e.doc#Приложение1)).

2. Утвердить Положение об установлении системы оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района (приложение 2).

3. Руководителям учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района, привести в соответствие с постановлением коллективные договоры, локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждений.

4. Признать утратившими силу постановления администрации Кондинского района:

[от](/content/act/deef168c-caec-46a0-9bbd-b96421df801a.doc) 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 19 сентября 2022 года № 2155 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 28 декабря 2022 года № 2828 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 26 апреля 2023 года № 457 «О внесении изменения в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 27 ноября 2023 года № 1258 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 28 мая 2024 года № 565 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 08 июля 2024 года № 706 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 22 ноября 2024 года № 1220 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района»;

от 02 декабря 2024 года № 1267 «О внесении изменений в постановление администрации Кондинского района от 16 мая 2022 года № 1014 «Об утверждении Положений об установлении системы оплаты труда работников учреждений культуры и работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных управлению культуры администрации Кондинского района».

5. Обнародовать постановление в соответствии с решением Думы Кондинского района от 27 февраля 2017 года № 215 «Об утверждении Порядка опубликования (обнародования) муниципальных правовых актов и другой официальной информации органов местного самоуправления муниципального образования Кондинский район» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления Кондинского района.

6. Постановление вступает в силу с 01 января 2025 года.

7. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы района Д.В. Бабушкина.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Исполняющий обязанности  главы района |  | М.А.Минина |

ки/Банк документов/Постановления 2024

Приложение 1

к постановлению администрации района

от 09.12.2024 № 1286

Положение об установлении системы

оплаты труда работников учреждений культуры,

подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района

(далее - Положение)

Статья 1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A3E3N5A3K), [145](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A7E853NBADK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), с учетом положений приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 01 марта 2017 года № 1-нп](/content/act/e7cd4efe-c3ba-40b7-ae26-37402842ba10.html) «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», постановления администрации Кондинского района [от 06 августа 2018 года № 1533](/content/act/30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района» и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников учреждений культуры (далее - учреждение, работники), подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района (далее - Отдел), и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. В Положении используются следующие основные определения:

профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

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

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

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

молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных [частью 3 статьи 6](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=372649&date=15.01.2024&dst=100063&field=134) Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения;

молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист»;

основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители (приложение 1 к Положению);

вспомогательный персонал учреждения - работники учреждения, создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования (приложение 2 к Положению);

административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения (приложение 3 к Положению).

Остальные понятия и термины, применяемые в Положении, используются в значениях, определенных Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=464875&date=15.01.2024) Российской Федерации и [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292054&date=15.01.2024) администрации Кондинского района [от 06 августа 2018 года № 1533](/content/act/30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и 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), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=402584&date=08.02.2022) [от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ](/content/act/9deffc6f-80d8-4b31-8f60-12bdfe7f61f7.html) «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.6. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется работодателем в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

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

Статья 2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденными:

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFCC47A1D73C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 31 августа 2007 года № 570](/content/act/2dde86c9-4acc-41db-9951-01a0f30261e5.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» ([таблица 1](#P93) пункта 2.1 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF3C17C1C75C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 03 июля 2008 года № 305н](/content/act/aa52638b-4565-4332-b6a3-d81ebd4d6c03.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» ([таблица 2](#P161) пункта 2.1 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF3C17E1B70C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года № 247н](/content/act/49b516a1-6544-4819-beec-f650e58d1030.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» ([таблица 3](#P185) пункта 2.1 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFCC37E1973C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 14 марта 2008 года № 121н](/content/act/7058f380-84fa-489f-ba71-5ce457c6fdee.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» ([таблица 4](#P262) пункта 2.5 статьи 2 Положения);

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFCCC7A1A74C06BEF294F6A60D71AAF5EF31A0CA5EA51BBN2A6K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 29 мая 2008 года № 248н](/content/act/42757290-39e0-4f8a-ade0-31e60be53c63.html) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» ([таблица 5](#P334) пункта 2.5 статьи 2 Положения).

Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | | | |
| Внутридолжностные квалификационные категории | | Наименование должностей | | Размеры окладов (должностных окладов),  (рублей) | |
| «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | | | | | |
| Без квалификационной категории | | Смотритель музейный; контролер билетов | | 12 403 | |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | | | | |
| Без квалификационной категории | | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; организатор экскурсий; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | | 13 162 | |
| Вторая категория | | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | | 13 985 | |
| Первая категория | | Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | | 14 491 | |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии  ведущего звена» | | | | | |
| Без квалификационной категории | Художник-реставратор; художник-фотограф; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; методист  по составлению кинопрограмм; специалист  по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор;  редактор по репертуару | | | | 15 567 |
| Вторая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; художник-реставратор; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества,  дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); специалист  по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист  по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор;  редактор по репертуару | | | | 16 390 |
| Первая категория | Концертмейстер по классу вокала; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; художник-реставратор; художник-фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист  по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; звукооператор;  редактор по репертуару; художник-постановщик | | | | 17 149 |
| Высшая категория | Художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник по свету; кинооператор; артист-вокалист (солист); звукооператор; аккомпаниатор-концертмейстер | | | | 17 845 |
| Должности специалистов,  по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; методист по составлению кинопрограмм; специалист  по учетно-хранительской документации; редактор по репертуару; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества;  специалист по методике клубной работы | | | |
| «Ведущий мастер сцены» | Аккомпаниатор-концертмейстер | | | | 18 975 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | Главный библиотекарь; главный библиограф | | | |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | | | | |
| Без квалификационной категории | | | Режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | 19 554 |
| Вторая категория | | | Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | | 20 630 |
| Первая категория | | | Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; режиссер-постановщик;  балетмейстер-постановщик; дирижер | | 21 579 |
| Высшая категория | | | Режиссер массовых представлений; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер | | 22 465 |
| Должности руководителей,  по которым  не предусмотрена квалификационная категория | | | Руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; заведующий художественно-постановочной частью | | 23 414 |
| Должности руководителей,  по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный» | | | Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный хранитель фондов; главный дирижер | | 24 870 |

Таблица 2

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников сферы научных исследований и разработок

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей  научных работников и руководителей структурных подразделений | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов),  (рублей) |
| 1 квалификационный уровень | Младший научный сотрудник;  научный сотрудник | 16 517 |
| 2 квалификационный уровень | Старший научный сотрудник | 17 276 |
| 4 квалификационный уровень | Главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским), экспертным отделом (лабораторией, отделением, сектором) | 18 795 |

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

должностей руководителей, специалистов и служащих

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Наименование должностей | Размеры окладов (должностных окладов), (рублей) |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель; кассир; секретарь | 10 378 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; инспектор по кадрам; инспектор по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; техник-программист; художник | 11 960 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий хозяйством.  Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///D:\ОТКАТ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P200), по которым устанавливается производное должностное наименование «Старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается  II внутридолжностная категория | 12 099 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается  I внутридолжностная категория | 12 530 |
| 4 квалификационный уровень | Механик.  Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///D:\ОТКАТ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P200), по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий» | 12 783 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Документовед; инженер; инженер  по инструменту; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер по организации и нормированию труда; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; юрисконсульт | 14 238 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///D:\ОТКАТ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться  II внутридолжностная категория | 15 061 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///D:\ОТКАТ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория | 15 694 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих [первого квалификационного уровня](file:///D:\ОТКАТ\Users\Users\Users\010405.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\472-6.doc#P221), по которым может устанавливаться производное должностное наименование «Ведущий» | 16 137 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; главный инженер | 16 390 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Начальник юридического отдела; начальник отдела кадров (спецотдела и другое) | 17 592 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 20 250 |

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

2.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя структурного подразделения устанавливаются на 5-10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя структурного подразделения в зависимости от условий, определенных коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом муниципального учреждения.

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

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

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

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

Таблица 4

Профессиональные квалификационные группы профессий

рабочих культуры, искусства и кинематографии

и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | |
| Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд  в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником (далее - ЕТКС) | Размеры окладов (должностных окладов), (рублей) |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | |
|  | Бутафор 1-6 разрядов ЕТКС;  машинист сцены 3-5 разрядов [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC4761470CF36E521166662D015F049F45300A4EA51BF2FNDADK); костюмер 2 - 6 разрядов ЕТКС;  столяр по изготовлению декораций 1-6 разрядов [ЕТКС](consultantplus://offline/ref=E37726039BA7C072995AC6CB33888D9A7D332DA606BE100BF33DF4A7F7DF5D0108A979927C99B874z7F4E) | 1 разряд | 9 492 |
| 2 разряд | 9 619 |
| 3 разряд | 10 125 |
| 4 разряд | 10 505 |
| 5 разряд | 11 454 |
| 6 разряд | 12 024 |

Таблица 5

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых

профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | | | |
| № п/п | Квалификационные уровни  (квалификационные категории) | Наименование должностей | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих | Размеры окладов (должностных окладов), (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | | |
| 1.1. | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий; слесарь по ремонту автомобилей | 1 разряд | 9 492 |
| 1.2. | Грузчик; дворник; кассир билетный; кладовщик; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; портной; плотник; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 2 разряд | 9 619 |
| 1.3. | Кассир билетный; контролер-кассир; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; плотник; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 3 разряд | 10 125 |
| 2. | «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | | |
| 2.1. | 1 квалификационный уровень | Контролер-кассир; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; закройщик; портной; плотник, водитель; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 4 разряд | 10 568 |
| 2.2. | 5 разряд | 11 517 |
| 2.3. | 2 квалификационный уровень | Водитель; швея; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; закройщик; портной; плотник | 6 разряд | 12 024 |
| 2.4. | Водитель; закройщик; портной | 7 разряд | 12 403 |
| 2.5. | 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение  8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC4761470CF36E521166662D015F049F45300A4EA51BF2FNDADK) работ  и профессий рабочих | 8 разряд | 13 922 |
| 2.6. | 4 квалификационный уровень | Профессии рабочих, предусмотренных  1-3 квалификационными уровнями профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) ([приложени](file:///D:\ОТКАТ\Users\Users\Users\010301.ADM\AppData\Local\Temp\Arm_Municipal\2.4.0.1\Documents\4648-0.doc#P1059)е к Положению) |  | 15 567 |

2.6. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда (таблица 6 пункта 2.6 статьи 2 Положения).

Наименования должностей включены в таблицу 6 пункта 2.6 статьи 2 Положения в соответствии с:

[приказом](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC47B1B74C336E521166662D0N1A5K) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 30 марта 2011 года № 251н](/content/act/1ea86c19-bc32-4841-a07d-c97cdf63f2bb.html) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBFAC0761C74C836E521166662D0N1A5K) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;

постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26 декабря 1994 года № 367 «О принятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=187278) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400548) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 11 октября 2021 года № 696н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по пожарной профилактике»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211494) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 июля 2023 года № 586н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=384863) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=425093) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19 июля 2022 года № 420н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=414472) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 09 марта 2022 года № 109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=366254) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2020 года № 680н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=212123) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года № 40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер» (далее - приказ Минтруда России от 17 января 2017 года № 40н);

[приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=211533) Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04 августа 2014 года № 521н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учету музейных предметов» (далее - приказ Минтруда России от 04 августа 2014 года № 521н);

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования (приложение 4 к Положению).

Таблица 6

Размеры окладов (должностных окладов)

по должностям работников, не включенным в ПКГ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование должностей | | Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада) (рублей) |
| 1 | 2 | | 3 | 4 |
| 1. | Монтажник экспозиции и художественно-оформительских работ | | 3 разряд | 10 125 |
| 4 разряд | 10 568 |
| 5 разряд | 11 517 |
| 6 разряд | 12 024 |
| 2. | Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива | | Без категории | 12 024 |
| II категория, должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 12 099 |
| I категория | 12 530 |
| 3. | Специалист в сфере закупок, специалист по противопожарной профилактике, специалист по информационным системам, специалист в области охраны труда, специалист по информационным ресурсам, специалист по персоналу, системный администратор информационно-коммуникационных систем | | 4 уровень квалификации | 11 834 |
| 5 уровень квалификации | 14 238 |
| 6 уровень квалификации | 16 137 |
| 7 уровень квалификации | 17 592 |
| 8 уровень квалификации | 18 795 |
| 4. | Специалист, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер-электрик, инженер по звукозаписи, специалист по маркетингу, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, городских садов, других аналогичных культурно-досуговых организаций | | Без категории | 14 238 |
| II категории | 15 061 |
| I категории | 15 694 |
| «Ведущий» | 16 137 |
| «Главный» | 16 390 |
| 5. | Заведующий сектором <1> | | Без категории | 16 390 |
| 6. | Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, аранжировщик, светооператор, методист по научно-просветительской деятельности музея, методист по музейно-образовательной деятельности, специалист по экспозиционной и выставочной деятельности, художник-оформитель, художник-конструктор (дизайнер), художник-технолог сцены, художник-модельер, помощник директора, редактор музыкальный, инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов), специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия | | Без категории | 15 567 |
| 3 категории | 15 947 |
| 2 категории | 16 390 |
| 1 категории | 17 149 |
| Высшей категории | 17 845 |
| 7. | Концертмейстер | | Без категории | 16 390 |
| 8. | Графический дизайнер | | 5 уровень квалификации | 15 567 |
| 6 уровень квалификации | 16 390 |
| 7 уровень квалификации | 17 149 |
| 9. | Артист-солист-инструменталист | | Без категории | 16 390 |
| 10. | Начальник (заведующий) отдела (цеха) (наименование отдела) | | Без категории | 17 592 |
| 11. | Специалист по учету музейных предметов | специалист по учету музейных предметов | 5 уровень квалификации | 16 517 |
| специалист по учету музейных предметов II категории | 16 643 |
| специалист по учету музейных предметов I категории | 6 уровень квалификации | 17 339 |
| редактор электронных баз данных музея | 6 уровень квалификации | 16 517 |
| редактор электронных баз данных музея II категории | 16 643 |
| редактор электронных баз данных музея I категории | 17 339 |
| 12. | Хранитель музейных ценностей | хранитель музейных предметов | 6 уровень квалификации | 16 517 |
| хранитель музейных предметов II категории | 16 643 |
| хранитель музейных предметов I категории | 17 339 |
| главный хранитель музейных предметов | 7 уровень квалификации | 24 870 |
| 13. | Начальник (руководитель) службы (наименование службы) <2> | | Без категории | 18 795 |
| 14. | Заведующий автоклубом | | Без категории | 20 250 |
| 15. | Ученый секретарь музея, заведующий театрально-производственной мастерской начальник (заведующий) отдела (наименование отдела) <3> | | Без категории | 23 414 |
| 16. | Главный режиссер, художественный руководитель,  заведующий филиалом библиотеки, управляющий творческим коллективом, главный администратор, начальник службы (наименование службы) <4> | | Без категории | 24 870 |

<1> Общеотраслевые должности, деятельность которых не связана с отраслевой направленностью учреждения.

<2> Общеотраслевые должности, деятельность которых не связана с отраслевой направленностью учреждения.

<3> Должности, деятельность которых связана с отраслевой направленностью учреждения.

<4> Должности, деятельность которых связана с отраслевой направленностью учреждения.

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

2.8. 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.

Статья 3. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=102527&field=134) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=355882&date=08.02.2022) [от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ](/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) «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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=707&field=134)-[154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=101008&field=134) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы ([таблица 7](#P563) пункта 3.5 статьи 3 Положения).

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со [статьями 315](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50B32ENDA9K)-[317](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A0NEACK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](/content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников ([таблица 7](#P563) пункта 3.5 статьи 3 Положения).

Таблица 7

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обусловливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% от оклада (должностного оклада) | Заключение специальной оценки условий труда |
| 2. | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ  в других условиях, отклоняющихся от нормальных) | | |
| 2.1. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | Размер устанавливается  в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте 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](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A2EAN5A8K) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) |
| 2.2. | Оплата сверхурочной работы | За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;  за последующие часы - не менее чем  в двойном размере | Работа за пределами  рабочего времени.  [Статья 152](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A2EBN5A3K) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).  По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно,  за исключением случаев, предусмотренных  Трудовым кодексом  Российской Федерации |
| 2.3. | Выплата за работу  в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.  В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.  Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | Работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни),  в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=715&field=134) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=08.02.2022) Конституционного Суда Российской Федерации  от 28 июня 2018 года № 26-П.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается  в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  Выплата осуществляется с учетом установленных положением  об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных  и стимулирующих выплат |
| 2.4. | За работу в ночное время | Не менее 20% от оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 06 часов,  на основании табеля учета рабочего времени. [Статья 154](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50BB2FNDA5K) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) |
| 3. | Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями | | |
| 3.1. | Районный коэффициент  к заработной плате | 1,7 | Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры. [Статьи 315](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A4EA50B32ENDA9K)-[317](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A0NEACK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановление администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](/content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях  и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район  и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района» |
| 3.2. | Процентная надбавка  к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | До 50% к месячному заработку |

3.6. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

3.7. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым кодексом Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Статья 4. 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 качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

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 коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника (таблица 8 пункта 4.10 статьи 4 Положения).

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывают периоды работы для:

должностей руководителей, специалистов, служащих по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в организациях независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности и иные периоды работ, опыт и знания по которым необходимы для выполнения обязанностей по занимаемой должности. Указанные периоды суммируются независимо от срока перерыва в работе;

должностей рабочих профессий периоды работы в учреждениях культуры.

Основным документом для определения периода работы, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий период работы в соответствующем учреждении.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается учреждением.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника ([таблица](#P707) 8 пункта 4.10 статьи 4 Положения).

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

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

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии со статьей 7 Положения.

Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года не позднее 25 декабря, в размере до двух окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии).

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

4.7. При установлении выплат стимулирующего характера необходимо учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в [таблице](#P707) 8 пункта 4.10 статьи 4 Положения.

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

4.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

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

4.10. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P707) 8:

Таблица 8

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 50% от оклада (должностного оклада) для заместителей руководителя учреждения | Устанавливается за:  участие в выполнении важных работ, мероприятий;  интенсивность и напряженность работы;  организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;  особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда;  выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | Ежемесячно |
| До 100% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих, в том числе при периоде работы:  до 1 года - минимум 0% максимум 70% от оклада (должностного оклада);  от 1 года до 3 лет - минимум 5% максимум 75% от оклада (должностного оклада);  от 3 лет до 5 лет - минимум 10% максимум 80% от оклада (должностного оклада);  от 5 лет до 10 лет -минимум 15% максимум 85 % от оклада (должностного оклада);  от 10 лет до 15 лет - минимум 20% максимум 90% от оклада (должностного оклада);  свыше 15 лет - минимум 30% максимум 100% от оклада (должностного оклада) |
| 2. | Выплата  за качество выполняемых работ | До 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы | Устанавливается за:  успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде;  высокое качество выполняемой работы;  персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения;  выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | Ежемесячно |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы  за месяц | До 100% от оклада (должностного оклада) | Устанавливается в соответствии  с выполнением поставленных задач и показателей,  за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания | Ежемесячно, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До двух окладов (должностных окладов),  с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Премирование устанавливается в соответствии с пунктами 4.9-4.11 Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

4.11. Стимулирующие выплаты снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат ([таблица](#P653) 9 пункта 4.11 статьи 4 Положения).

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 9

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% (за каждый факт нарушения) |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | До 10% (за каждый факт нарушения) |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | До 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | До 20% (за каждый факт нарушения) |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя | До 10% (за каждый факт) |
| 6. | Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников | До 10% |
| 7. | Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда) | До 10% |
| 8. | Грубое, неэтичное отношение к коллегам, клиентам | До 10% (за каждый факт нарушения) |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины | До 10% (за каждый факт нарушения) |

Статья 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,   
его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителям учреждений устанавливаются Отделом в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового [договора](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=311005&date=22.05.2023&dst=100010&field=134), утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения ([таблица](#P770) 10 пункта 5.2 статьи 5 Положения).

Таблица 10

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Учреждения по видам деятельности | |
| Диапазон штатных единиц | Размер оклада (должностного оклада), рублей |
| Учреждения культурно-досугового типа, музеи, библиотеки | |
| менее 15 | 26 652,0 |
| 15-29 | 35 536,0 |
| 30-90 | 44 418,0 |
| 91 и более | 53 302,0 |

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 % ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных статьей 3 Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год;

единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), утвержденных приказом Отдела, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Размеры и порядок назначения стимулирующих и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются приказом Отдела.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

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

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

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

причинения ущерба району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Отдела и других контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

несоблюдения Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.3, 4.5 статьи 4 Положения.

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с пунктами 6.4, 6.5, 6.8, 6.9 статьи 6 Положения.

5.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей, рассчитанной за календарный год, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](../../content/act/136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, установленных постановлением администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](/content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений».

5.10. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), муниципальное казенное учреждение «Центр бухгалтерского учета Кондинского района» в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Отдел информацию, подготовленную в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C5771A72CA36E521166662D015F049F45300A4EA51BB2ENDADK) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации [от 24 декабря 2007 года № 922](/content/act/33738849-3244-4ec5-86e3-a2d6d51cb604.html) «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Статья 6. 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, молодым работникам;

ежемесячная выплата молодым специалистам, молодым работникам;

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;

выплата премии «Признание».

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам осуществляется в размере двух окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

6.4. Работникам учреждения 1 раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере одного оклада (должностного оклада), с начислением на него районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

Выплата премии осуществляется не позднее последнего рабочего дня месяца, в котором установлена праздничная дата или дата профессионального праздника.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии со статьей 7 Положения.

Размер единовременной премии устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

6.6. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения, в соответствии с [таблицей](#P944) 11:

Таблица 11

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата за профессиональное мастерство | Не более  100 % от оклада (должностного оклада) | Работникам рабочих профессий | Устанавливается как в абсолютном значении, так  и в процентном отношении  к окладу, сроком не более 1 года,  по истечении, которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения,  с учетом решения соответствующей комиссии  с участием представительного органа работников | Ежемесячно |
| 2. | Персональный повышающий коэффициент | Не более 2,0 | Работникам учреждения | Устанавливается  к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения,  с учетом решения соответствующей комиссии  с участием представительного органа работников персонально  в отношении конкретного работника | Ежемесячно |
| 3. | Надбавка  за классность | 10 % от оклада (должностного  оклада)  15 % от оклада (должностного  оклада)  25 % от оклада (должностного  оклада) | Водители  автомобиля  3-го класса  Водители  автомобиля  2-го класса  Водители  автомобиля  1-го класса | Устанавливается  в процентном отношении  к окладу (должностному окладу) на основании  положения  о порядке присвоения классности водителям  автомобиля, утвержденного приказом руководителя учреждения | Ежемесячно |

6.7. Применение выплат, указанных в [таблице 11](#P944) пункта 6.6 статьи 6 Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

6.8. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, соглашением или локальным нормативным актом учреждения в соответствии с [таблицей 12](#P981):

Таблица 12

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Категории работников | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Выплата  за награды, почетные звания, наличие ученой степени |  | Работники учреждения, имеющие ученую степень: | Выплата устанавливается  в процентах от оклада (должностного оклада) по одному  из оснований, имеющему большее значение,  в соответствие  с профилем профессиональной деятельности  по месту основной работы.  Выплата за наличие ученой степени  не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований  и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками | Ежемесячно |
| 20% | доктор наук |
| 10% | кандидат наук |
| 10% | Работники учреждения, имеющие:  государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры |
|  | Работники учреждения, имеющие:  Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры  (по профилю деятельности) |
| 20% | «Народный...» |
| 10% | «Заслуженный...» |
| 10% | «Лауреат...» |
| 5% | Работники учреждения, имеющие:  ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР |

6.9. Премия «Признание» выплачивается на основании постановления администрации Кондинского района.

6.10. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

Статья 7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных Положением, формируется в соответствии со статьями 2-6 Положения.

7.3. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечни должностей работников административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала устанавливаются приложениями 1, 2, 3 к Положению.

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

Статья 8. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного [пунктом](#P860) 5.9 статьи 5 Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

8.2. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных Положением.

Приложение 1 к Положению

Перечень должностей работников учреждений культуры,

подведомственных отделу культуры администрации

Кондинского района, относимых к основному персоналу

Художественный руководитель;

главный дирижер;

главный хормейстер;

главный художник;

главный балетмейстер;

заведующий музыкальной частью;

заведующие центров, отделов, секторов (по основной деятельности);

заведующий костюмерной;

заведующий аттракционом;

заведующий билетными кассами;

режиссер-постановщик;

балетмейстер-постановщик;

балетмейстер;

хормейстер;

дирижер;

режиссер (по направлениям);

звукорежиссер;

звукооператор;

кинооператор;

светооператор;

аранжировщик;

аккомпаниатор;

редактор музыкальный;

редактор по репертуару;

главный администратор;

старший администратор;

администратор;

художники (всех специальностей);

редактор (по направлениям);

специалист (по жанрам творчества);

методист (по направлениям);

распорядитель танцевального вечера;

ведущий дискотеки;

руководитель кружка;

руководитель музыкальной части дискотеки;

руководитель клубного формирования, любительского объединения, студии;

коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам;

культорганизатор;

концертмейстер;

контролер билетов;

кассир билетный;

артист-солист-инструменталист;

машинист сцены;

швея;

графический дизайнер;

главный научный сотрудник; заведующий (начальник) научно-исследовательским отделом (лабораторией, отделением, сектором);

старший научный сотрудник;

научный сотрудник;

младший научный сотрудник;

главный хранитель фондов;

хранитель музейных ценностей;

хранитель музейных предметов;

хранитель фондов;

специалист по учетно-хранительской документации;

специалист по учету музейных предметов

экскурсовод;

лектор;

смотритель музейный;

организатор экскурсий;

заведующий филиалом библиотеки, заведующий отделом (сектором) библиотеки;

заведующий читальным залом;

библиограф;

библиотекарь;

заведующий автоклубом.

Приложение 2 к Положению

Перечень должностей работников учреждений культуры,

подведомственных отделу культуры администрации

Кондинского района, относимых к вспомогательному персоналу

Начальник отдела (по направлениям);

специалист по охране труда;

инженер (по направлениям);

документовед;

администратор (службы по обслуживанию здания);

программист;

водитель автомобиля;

гардеробщик;

дворник;

рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

слесарь-сантехник;

слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

сторож (вахтер);

уборщик служебных помещений;

уборщик территорий;

специалист по маркетингу;

делопроизводитель;

кассир;

секретарь;

специалист;

менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, парков культуры и отдыха, других аналогичных культурно-досуговых организаций.

Приложение 3 к Положению

Перечень должностей работников учреждений культуры,

подведомственных отделу культуры администрации Кондинского

района, относимых к административно-управленческому персоналу

Директор учреждения;

заместители директора учреждения;

директор (заведующий) филиала;

главный инженер;

начальник юридического отдела;

специалист по кадрам;

юрисконсульт;

заведующий хозяйством.

Приложение 4 к Положению

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих,

постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях культуры, подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

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

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

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

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

слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов;

столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород;

столяр по изготовлению декораций;

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

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

Приложение 2

к постановлению администрации района

от 09.12.2024 № 1286

## Положение об установлении системы оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры, подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района

(далее - Положение)

#### Статья 1. Общие положения

1.1. Положение разработано в соответствии со [статьями 144](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A3E3N5A3K), [145](consultantplus://offline/ref=F70FE347B83302124D5F08E6D49CCCEBF9C77E1E71CB36E521166662D015F049F45300A7E853NBADK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), с учетом положений приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры [от 15 марта 2017 года № 2-нп](/content/act/98a9acdc-9a62-4b64-a912-7ee0ca4c305d.html) «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», постановлением администрации Кондинского района [от 06 августа 2018 года № 1533](/content/act/30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливает систему оплаты труда работников учреждений дополнительного образования в сфере культуры (далее - учреждение, работники), подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района (далее - Отдел), и включает в себя:

основные условия оплаты труда;

порядок и условия осуществления компенсационных выплат;

порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда;

порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;

заключительные положения.

1.2. Основные понятия и определения, используемые в Положении, применяются в том же значении, что и в [Трудовом кодексе Российской Федерации](../../content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html).

1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ), установленного Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462957) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

1.4. Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до уровня МРОТ с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется работодателем за счет средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со [статьей](#P822) 7 Положения.

1.5. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных Положением.

1.6. Система оплаты труда работников учреждений устанавливает схемы расчетов должностных окладов, тарифных ставок, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, иные выплаты, предусмотренные Положением.

1.7. Схема расчетов должностных окладов, тарифных ставок осуществляется исходя из ставки заработной платы работника 1 разряда, установленной в размере 7 959 рублей (далее - ставка заработной платы).

1.8. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада) или тарифной ставки;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных Положением.

1.9. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Положением.

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

Статья 2. Основные условия оплаты труда

2.1. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

2.2. Схема расчета должностного оклада руководителя, его заместителей и руководителей структурных подразделений устанавливается путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента за государственные награды, коэффициента профессиональной компетентности, масштаба управления, уровня управления, увеличенной на единицу.

Перечень должностей руководителей, их заместителей и руководителей структурных подразделений указан в [таблице 1](#P89):

Таблица 1

Перечень должностей руководителей, их заместителей

и руководителей структурных подразделений учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Руководители | Директор |
| 2. | Заместители руководителя | Заместитель директора |
| 3. | Руководители структурных подразделений | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями |
| Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением |

2.3. Схема расчета должностного оклада специалиста учреждения устанавливается:

для педагогического работника путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу;

для специалиста, деятельность которого не связана с образовательной деятельностью, путем суммирования ежемесячной надбавки за ученую степень, произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, суммы коэффициентов специфики работы, коэффициента квалификации, увеличенной на единицу.

Перечень должностей специалистов указан в [таблице 2](#P122):

Таблица 2

Перечень должностей педагогических работников,

специалистов, деятельность которых не связана

с образовательной деятельностью

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Педагогические работники | Музыкальный руководитель, инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; методист; старший педагог дополнительного образования; старший методист; учитель; преподаватель, старший преподаватель |
| 2. | Специалисты, деятельность которых  не связана с образовательной деятельностью | Должности, входящие в перечень должностей специалистов Квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCD9123E7A5DE56C7402FA83AF8gEI6J) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37;  должности, утвержденные профессиональными стандартами; должности, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации «Об утверждении профессиональных квалификационных групп» |

2.4. Схема расчета должностного оклада служащего учреждения устанавливается путем произведения ставки заработной платы, базового коэффициента, коэффициента индексации, коэффициента специфики работы, увеличенного на единицу.

Перечень должностей служащих учреждения указан в [таблице 3](#P143):

Таблица 3

Перечень должностей служащих учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Категория работников | Наименование должностей |
| 1. | Служащие | Секретарь учебной части, дежурный по режиму, диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму; иные должности, входящие в перечень должностей служащих Квалификационного [справочника](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCD9123E7A5DE56C7402FA83AF8gEI6J) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37;  должности, утвержденные профессиональными стандартами |

2.5. Ежемесячная надбавка за ученую степень, при условии ее соответствия профилю деятельности учреждения или занимаемой должности, устанавливается работникам учреждения в размере:

2 500 рублей - за ученую степень доктора наук;

1 600 рублей - за ученую степень кандидата наук.

Основанием для ежемесячной надбавки за ученую степень является приказ (распоряжение) руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим ее наличие.

Начисление ежемесячной надбавки за ученую степень осуществляется исходя из фактически отработанного времени с учетом установленной нагрузки.

2.6. Надбавка на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями устанавливается педагогическим работникам учреждения (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) по основному месту работы в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер вышеуказанной выплаты составляет 50 рублей.

Начисление надбавки на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями осуществляется ежемесячно исходя из фактически отработанного времени без учета установленной нагрузки. Установленная надбавка входит в расчет среднего заработка в установленном порядке.

На надбавку начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в максимальном размере, независимо от размера установленной работнику процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.7. Размер базового коэффициента указан в [таблице 4](#P167):

Таблица 4

Размер базового коэффициента

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования руководителя, специалиста, служащего | Размер базового коэффициента |
| 1 | 2 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «специалист» или квалификации (степени) «магистр» | 1,50 |
| Высшее образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации (степени) «бакалавр» | 1,40 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование | 1,30 |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) | 1,20 |
| Среднее общее образование | 1,18 |
| Основное общее образование | 1,10 |

В случаях, когда квалификационные характеристики по должностям служащих не содержат требований о наличии среднего профессионального или высшего образования, повышающие коэффициенты по должностям служащих следует устанавливать за наличие образования в соответствии с квалификационными требованиями, предусмотренными [приказом](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCD952CE4A2D556C7402FA83AF8gEI6J) Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 26 августа 2010 года № 761н](/content/act/a91b29c4-6fc9-48b9-b656-71fd1b140211.html) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», Квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCD9123E7A5DE56C7402FA83AF8gEI6J) должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным постановлением Министерством труда Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.8. Коэффициент территории устанавливается в учреждениях, расположенных в городской местности - 1,0, в сельской местности - 1,25.

2.9. Размер коэффициента специфики работы указан в [таблице 5](#P191):

Таблица 5

Размер коэффициента специфики работы

|  |  |
| --- | --- |
| Типы образовательных организаций,  виды деятельности и категории работников | Размер коэффициента специфики работы |
| 1 | 2 |
| Учреждения дополнительного образования детей | |
| 1. Работа в части организации дополнительного образования детей:  специалистов (кроме педагогических работников);  служащих | 0,37  0,32 |
| 2. Работа педагогического работника, связанная со следующими видами деятельности (коэффициент применяется на ставку работы):  заведование учебным, методическим кабинетом, секцией, лабораторией;  заведование учебно-производственной мастерской;  руководство методическими объединениями | 0,05  0,10  0,05 |
| 3. Использование в реализации дополнительных образовательных программ современных методов и форматов обучения, направленных на развитие метапредметных навыков, навыков проектной, учебно-исследовательской деятельности, взаимодействие между обучающимися посредством равного обмена знаниями, умениями, навыками (взаимное обучение) (коэффициент применяется по факту нагрузки) | 0,60 |

2.10. Коэффициент квалификации состоит из:

коэффициента за квалификационную категорию;

коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

Коэффициент квалификации для работников учреждения устанавливается путем суммирования коэффициента за квалификационную категорию и коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, или коэффициента за награды и

почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, или коэффициента за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР.

2.11. Коэффициент за квалификационную категорию устанавливается руководителям и специалистам учреждения.

Размер коэффициента за квалификационную категорию указан в [таблице 6](#P240):

Таблица 6

Размер коэффициента за квалификационную категорию

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента за квалификационную категорию | Размер коэффициента  за квалификационную категорию |
| 1 | 2 |
| Квалификационная категория: |  |
| высшая категория | 0,2 |
| первая категория | 0,1 |

2.12. Коэффициент за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР устанавливается руководителю и специалистам учреждения.

Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР указан в [таблице 7](#P260):

Таблица 7

Размер коэффициента за государственные награды

(ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты)   
Российской Федерации, СССР, РСФСР,

за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры,

за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Основание для установления коэффициента | Размер коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации,  СССР, РСФСР, за награды и почетные звания  Ханты-Мансийского автономного  округа – Югры,  за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 1.1. | Ордена, медали, знаки | 0,40 |
| 1.2. | Почетные, спортивные звания: |  |
| 1.3. | «Народный...» | 0,40 |
| 1.4. | «Заслуженный...» | 0,30 |
| 1.5. | «Лауреат премий Президента Российской Федерации» | 0,25 |
| 1.6. | Почетные грамоты органа исполнительной власти  Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |
| 1.7. | В сфере культуры почетные звания: |  |
| 1.8. | «Лауреат международных конкурсов, выставок» | 0,25 |
| 1.9. | «Лауреат всероссийских конкурсов, выставок, поддерживаемых Министерством культуры  Российской Федерации» | 0,10 |
| 2. | Награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, в том числе: |  |
| 2.1. | Медали, знаки | 0,40 |
| 2.2. | Почетные звания | 0,25 |
| 2.3. | Почетные грамоты Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 2.4. | Почетные грамоты Думы Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 2.5. | Благодарности Губернатора Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 0,05 |
| 3. | Ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР, в том числе: |  |
| 3.1. | Золотой знак отличия | 0,25 |
| 3.2. | Медаль К.Д. Ушинского, медаль Л.С. Выготского | 0,20 |
| 3.3. | Нагрудный знак «Почетный работник...»,  почетное звание «Почетный работник...» | 0,15 |
| 3.4. | Иные нагрудные знаки, за исключением знака «За милосердие и благотворительность» | 0,05 |
| 3.5. | Благодарственные письма органа исполнительной власти Российской Федерации, СССР, РСФСР, осуществляющего управление в сфере образования, в сфере культуры | 0,05 |

При наличии нескольких оснований для установления коэффициента за государственные награды (ордена, медали, знаки, почетные звания, спортивные звания, почетные грамоты) Российской Федерации, СССР, РСФСР, за награды и почетные звания Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за ведомственные знаки отличия в труде Российской Федерации, СССР, РСФСР коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

2.13. Коэффициент масштаба управления устанавливается на основе отнесения учреждения к группе по оплате труда.

Объемные показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей для установления масштаба управления утверждаются приказом Отдела.

Размер коэффициента масштаба управления указан в [таблице 8](#P358):

Таблица 8

Размер коэффициента масштаба управления

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда | Размер коэффициента масштаба управления |
| 1 | 2 |
| Группа 1 | 0,30 |
| Группа 2 | 0,20 |
| Группа 3 | 0,10 |
| Группа 4 | 0,05 |

2.14. Коэффициент уровня управления устанавливается работнику учреждения на основе отнесения занимаемой им должности к уровню управления.

Перечень должностей руководителей по уровням управления и размер коэффициента уровня управления указан в [таблице 9](#Par757):

Таблица 9

Перечень должностей руководителей по уровням

управления и размер коэффициента уровня управления

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уровень управления | В муниципальных учреждениях  дополнительного образования | Размер коэффициента уровня управления |
| 1 | 2 | 3 |
| Уровень 1 | руководитель (директор) образовательного учреждения | 1,00 |
| Уровень 2 | заместитель руководителя (директора) | 0,80 |
| Уровень 3 | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями; заведующий (начальник) обособленного структурного подразделения | 0,30 |

2.15. На должностной оклад руководителя, специалиста и служащего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2.16. Коэффициент индексации устанавливается работникам образовательных организаций, за исключением категорий работников, перечисленных в Указах Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года [№ 597](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=129344) «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 01 июня 2012 года [№ 761](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=130516) «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы».

Размер коэффициента индексации составляет 1,15.

2.17. Схема расчета тарифной ставки рабочих устанавливается путем произведения ставки заработной платы, коэффициента индексации и тарифного коэффициента на основе Тарифной сетки по оплате труда рабочих учреждения, [таблица 10](#P397):

Таблица 10

Тарифная сетка по оплате труда рабочих учреждения

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды оплаты труда | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Тарифный коэффициент | 1,44 | 1,446 | 1,452 | 1,461 | 1,467 | 1,476 | 1,482 | 1,491 | 1,500 | 1,506 |

2.18. Профессии рабочих учреждения тарифицируются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

2.19. На тарифную ставку рабочего начисляются районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Статья 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCE962BE5A0DD56C7402FA83AF8E6317249D8C358A6C96A9Cg2IAJ) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) по результатам специальной оценки рабочих мест.

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](consultantplus://offline/ref=9227F78F1CD5B3408E46813D9770A0C2D8991BC742EDB1305BBBC0BA4FBD72EEF21919011D9786506F4258E17FgAy5K) [от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ](/content/act/fbb711cc-978b-409c-afcc-e74240250d9d.html) «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. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](/content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc) «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со [статьями 149](consultantplus://offline/ref=9227F78F1CD5B3408E46813D9770A0C2D8991ACD43E3B1305BBBC0BA4FBD72EEE019410B1D9393043C180FEC7DA6526A1963CC81FFgFyCK)-[154](consultantplus://offline/ref=9227F78F1CD5B3408E46813D9770A0C2D8991ACD43E3B1305BBBC0BA4FBD72EEE019410D1D95985065570EB039F0416A1863CE83E3FE7CE3g0yFK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). 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 требованиями Положения.

Перечень и размеры компенсационных выплат указаны в [таблице 11](#P439):

Таблица 11

Перечень и размеры компенсационных выплат

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1. | За работу в ночное время | 20% часовой тарифной ставки (должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы | Осуществляется в соответствии  со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCE962BE5A0DD56C7402FA83AF8E6317249D8C358A6CA6F9Eg2I5J) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), за каждый час работы в ночное время  с 22 часов до 6 часов,  на основании табеля учета рабочего времени |
| 2. | За работу в выходной или нерабочий праздничный день | Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором | Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни),  в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=08.02.2022&dst=715&field=134) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), [постановлением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=301326&date=08.02.2022) Конституционного Суда Российской Федерации [от 28 июня 2018 года № 26-П](file:///D:\ОТКАТ\Users\content\act\b270a742-586b-4bd6-9811-ad8ebfe8dcf7.html).  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.  Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (коллективным договором, локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат |
| 3. | Выплата за работу  с вредными и (или) опасными условиями труда | Не менее 4% от тарифной ставки (должностного оклада) | По результатам специальной оценки условий труда работника |
| 4. | За работу за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период | Полуторный размер за первые два часа работы,  за последующие часы в двойном размере | Осуществляется в соответствии  со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCE962BE5A0DD56C7402FA83AF8E6317249D8C35EA7gCI9J) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html), оформляется приказом руководителя учреждения  по согласованию сторон |
| 5. | Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором | До 100% должностного оклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 100% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии | Осуществляется в соответствии  со [статьями 60.2](consultantplus://offline/ref=9227F78F1CD5B3408E46813D9770A0C2D8991ACD43E3B1305BBBC0BA4FBD72EEE019410F149393043C180FEC7DA6526A1963CC81FFgFyCK), [149](consultantplus://offline/ref=9227F78F1CD5B3408E46813D9770A0C2D8991ACD43E3B1305BBBC0BA4FBD72EEE019410B1D9393043C180FEC7DA6526A1963CC81FFgFyCK), [151](consultantplus://offline/ref=9227F78F1CD5B3408E46813D9770A0C2D8991ACD43E3B1305BBBC0BA4FBD72EEE019410B1D9D93043C180FEC7DA6526A1963CC81FFgFyCK) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html). Оформляется приказом руководителя  по согласованию сторон  в зависимости от содержания  и объема (нормы) выполняемой работы |
| 6. | Районный коэффициент за работу в местностях  с особыми климатическими условиями | 1,7 | Осуществляется в соответствии  со [статьями 315](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCE962BE5A0DD56C7402FA83AF8E6317249D8C358A6CA679Fg2I9J)-[317](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCE962BE5A0DD56C7402FA83AF8E6317249D8C35CgAI0J) [Трудового кодекса Российской Федерации](/content/act/b11798ff-43b9-49db-b06c-4223f9d555e2.html) и постановлением администрации Кондинского района [от 14 декабря 2015 года № 1660](/content/act/917c1cd3-07a1-4ed4-bd45-50298895b78b.doc)  «Об утверждении Положения  о гарантиях и компенсациях  для лиц, проживающих  в муниципальном образовании Кондинский район и работающих в организациях, финансируемых из бюджета Кондинского района» |
| 7. | Процентная надбавка  к заработной плате  за работу в районах Крайнего Севера  и приравненных к ним местностях | До 50% |

3.5. Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к тарифным ставкам (должностным окладам) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных [Трудовым](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=469771) кодексом Российской Федерации, иным нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

Статья 4. 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 качество выполняемых работ;

премиальная выплата по итогам работы за месяц, год.

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.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки работника (таблица 12 пункта 4.9 статьи 4 Положения).

При определении размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы учитывают периоды работы для:

должностей руководителей, специалистов, служащих по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в учреждениях культуры и дополнительного образования;

должностей рабочих профессий в учреждениях культуры и дополнительного образования.

Основным документом для определения периода работы, является трудовая книжка или иной документ, подтверждающий период работы в соответствующем учреждении.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается в порядке, сроках и размерах, утвержденных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается учреждением.

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника или тарифной ставки (должностного оклада) ([таблица](#P707) 12 пункта 4.9 статьи 4 Положения). Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом учреждения.

В качестве критериев оценки эффективности деятельности работников используются индикаторы, указывающие на их участие в создании и использовании ресурсов учреждения (человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных).

Индикатор должен быть представлен в исчисляемом формате (в единицах, штуках, долях, процентах и прочих единицах измерений) для эффективного использования в качестве инструмента оценки деятельности.

Оценка деятельности с использованием индикаторов осуществляется на основании статистических данных, результатов диагностик, замеров, опросов.

Инструменты оценки (критерии, типы работы и индикаторы, оценивающие данный критерий, вес индикатора) устанавливаются в зависимости от принятых показателей эффективности деятельности учреждения и отдельных категорий работников.

4.5. Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения.

Примерный перечень показателей и условий для премирования:

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

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

соблюдение трудовой дисциплины, умение организовать работу, бесконфликтность, создание здоровой, деловой обстановки в коллективе.

Премиальная выплата по итогам работы за месяц, год устанавливается и выплачивается при наличии экономии средств по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии со статьей 7 Положения, с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени.

Премиальная выплата по итогам работы за год осуществляется в конце финансового года при наличии экономии средств по фонду оплаты труда в размере до двух должностных окладов или тарифных ставок с начислениями на них районного коэффициента и процентной

надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности (профессии). Предельный размер и условия выплаты устанавливаются с учетом фактически отработанного времени.

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

4.7. При установлении выплат стимулирующего характера необходимо учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размера, установленного в [таблице](#P707) 12 пункта 4.9 статьи 4 Положения.

4.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются к должностному окладу, тарифной ставке работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

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

4.9. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с [таблицей](#P565) 12:

Таблица 12

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Диапазон выплаты | Условия осуществления выплаты | Периодичность осуществления выплаты |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты  в работе | 0-50%  от должностного оклада  или тарифной ставки, в том числе при периоде работы:  до 1 года - минимум 0% максимум 35% от должностного оклада  или тарифной ставки;  от 1 года до 3 лет - минимум 2% максимум 37% от должностного оклада  или тарифной ставки;  от 3 лет до 5 лет - минимум 5% максимум 40% от должностного оклада  или тарифной ставки;  от 5 лет до 10 лет - минимум 8% максимум 43% от должностного оклада  или тарифной ставки;  от 10 лет до 20 лет - минимум 12 % максимум 47% от должностного оклада  или тарифной ставки;  свыше 20 лет - минимум 15% максимум 50% от должностного оклада  или тарифной ставки | Устанавливается за:  участие в выполнении важных работ, мероприятий;  интенсивность и напряженность работы;  организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения;  особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения);  систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества,  с применением в работе современных форм и методов организации труда; выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором | Ежемесячно |
| в абсолютном размере | Устанавливается работникам рабочих профессий с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. |  |
| 2. | Выплата  за качество выполняемых работ | 0-100%  от должностного оклада или тарифной ставки | Устанавливается  в соответствии  с показателями эффективности деятельности работников | Ежемесячно |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | 0-100% от должностного оклада, тарифной ставки | Премирование устанавливается  в соответствии  с пунктами 4.5 - 4.8 статьи 4 Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | Ежемесячно  при наличии экономии средств  по фонду оплаты труда |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До двух должностных окладов, тарифных ставок | Премирование устанавливается  в соответствии  с пунктами 4.5 - 4.8 статьи 4 Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года, при наличии экономии средств по фонду оплаты труда |

4.10. Стимулирующие выплаты снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат ([таблица](#P653) 13 пункта 4.10 статьи 4 Положения).

Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

Таблица 13

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 (за каждый факт нарушения) | До 10% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений (за каждый факт нарушения) | До 10% |
| 3. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан | До 10% |
| 4. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации (за каждый факт нарушения) | До 20% |
| 5. | Невыполнение поручения руководителя (за каждый факт) | До 10% |
| 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 (за каждый факт нарушения) | До 10% |
| 9. | Несоблюдение трудовой дисциплины (за каждый факт нарушения) | До 10% |

Статья 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,   
его заместителей

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

5.2. Должностные оклады, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются приказами руководителя учреждения в соответствии с Положением и указываются в трудовом договоре.

5.3. Руководителю учреждения устанавливается коэффициент профессиональной компетентности в зависимости от требований к квалификации по должности руководителя, предусмотренных Единым квалификационным [справочником](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F451223BA2FCD7CCD952CE4A2D556C7402FA83AF8E6317249D8C358A6CB6F9Eg2I4J) должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации [от 26 августа 2010 года № 761н](/content/act/a91b29c4-6fc9-48b9-b656-71fd1b140211.html) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Коэффициент профессиональной компетентности устанавливается руководителю учреждения при условии отсутствия права на выплату коэффициента за квалификационную категорию, указанного в [пункте](#P231) 2.11 статьи 2 Положения.

Размер коэффициента профессиональной компетентности указан в [таблице 14](#P625):

Таблица [14](consultantplus://offline/ref=4251FF29FA2612936F450C2EAC439A73CA9F74EBA4D85F951473AE6DA7B637270998C50DE58F629F2DB5FA6Cg1I1J)

Размер коэффициента профессиональной компетентности

|  |  |
| --- | --- |
| Основание для установления коэффициента профессиональной компетентности | Размер коэффициента профессиональной компетентности |
| 1 | 2 |
| Профессиональная компетентность определяется при получении в соответствующем периоде дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики: |  |
| в целях углубленного изучения актуальных проблем в объеме свыше 100 часов | 0,35 |
| по тематическим и проблемным вопросам в объеме от 72 до 100 часов | 0,20 |

Получение дополнительного профессионального образования обеспечивается руководителем учреждения не реже 1 раза в четыре года. Уровень профессиональной компетентности, исходя из полученных знаний, подтверждается в процессе аттестации руководителя учреждения на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном Отделом.

Иным руководящим работникам учреждения может устанавливаться коэффициент профессиональной компетентности в соответствии с требованиями, предъявляемыми к квалификации по занимаемой должности, в порядке, установленном коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.4. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей руководителя устанавливается в соответствии с условиями, предусмотренными Положением.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношений, установленных постановлением администрации Кондинского района [от 11 января 2017 года № 22](/content/act/b3050916-a0fd-4367-af90-f0eeef493537.doc) «О предельном уровне соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений муниципального образования Кондинский район и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений», с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Соотношение средней заработной платы руководителя, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя учреждения, его заместителей) формируется за счет всех источников финансирования и рассчитывается на календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативному правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Информация о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей рассчитанной за календарный год размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» в соответствии с постановлением администрации Кондинского района [от 10 января 2017 года № 18](/content/act/136d5a1b-e9a9-4f38-9a25-7888803fa593.doc) «О Порядке размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий муниципального образования Кондинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5.6. Перечень, размеры и порядок установления стимулирующей выплаты руководителю учреждения, в пределах объема средств стимулирующей выплаты руководителя, устанавливаются в соответствии с приказом Отдела (в пределах максимального объема средств, направляемых на стимулирование руководителя).

5.7. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения устанавливаются Отделом.

Конкретный размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Отделом, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

5.8. Целевые показатели эффективности работы учреждения и критерии оценки эффективности и результативности его работы устанавливаются приказом Отдела.

5.9. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

неисполнение или ненадлежащее исполнение руководителем по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, не достижение показателей эффективности и результативности работы учреждения;

наличие фактов нарушения правил ведения бюджетного учета, нарушение бюджетного законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих бюджетные правоотношения, 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, законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения, причинения ущерба учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий Отдела и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

несоблюдение Положения.

5.10. Максимальный объем средств, направляемый на стимулирование руководителя учреждения, устанавливается в процентном отношении от общего объема средств стимулирующего характера:

в учреждениях со штатной численностью до 49 единиц - 17%;

в учреждениях со штатной численностью от 50 до 99 единиц - 13%;

в учреждениях со штатной численностью от 100 до 249 единиц - 10%.

Статья 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Положением предусмотрены иные выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

выплата премии «Признание».

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам, молодым работникам осуществляется в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

Молодой специалист - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения.

Молодой работник - гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 года № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), имеющий трудовой стаж не более трех лет и не относящийся к категории «молодой специалист».

Размер единовременной выплаты молодым специалистам, молодым работникам соответствует двум должностным окладам по основной занимаемой должности, с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

6.3. Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах фонда оплаты труда, формируемого в соответствии со статьей 7 Положения.

Решение о единовременной выплате при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска работнику принимается руководителем учреждения и оформляется его приказом.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не должен превышать одного должностного оклада, тарифных ставок с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, заключившему срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Порядок, условия и размер единовременной выплаты 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.

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

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется не позднее последнего рабочего дня месяца, в котором установлена праздничная дата или дата профессионального праздника.

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии по фонду оплаты труда, формируемому в соответствии со статьей 7 Положения.

Размер единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам устанавливается локальным актом учреждения по согласованию с главным распорядителем бюджетных средств и не может превышать 10 тысяч рублей.

Размер единовременного премирования к праздничным дням, профессиональным праздникам руководителю учреждения устанавливается приказом Отдела.

6.5. К выплатам, предусматривающим особенности работы, условий труда относятся:

ежемесячная доплата молодым специалистам, молодым работникам из числа педагогических работников;

почасовая оплата труда.

6.6. Ежемесячная доплата молодым специалистам, молодым работникам из числа педагогических работников устанавливается в размере 1 000 рублей и выплачивается в течение первых двух лет работы по специальности.

Ежемесячная доплата молодым специалистам и молодым работникам начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.7. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения применяется:

за часы преподавательской работы, выполненные в порядке исполнения обязанностей временно отсутствующего педагогического работника, на период не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы в объеме не более 300 часов в год, выполняемой педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нагрузки в основное рабочее время с согласия работодателя;

за часы работы высококвалифицированных специалистов, работников для проведения учебных занятий с обучающимися, в том числе на непродолжительный срок, для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и так далее. Оплата труда производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размер оплаты труда за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю (месяц, год) на среднемесячное количество рабочих часов с начислением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Размер оплаты труда за один час работы определяется путем умножения ставки заработной платы, коэффициента почасовой оплаты труда, районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

6.8. Премия «Признание» выплачивается на основании постановления администрации Кондинского района.

Статья 7. Порядок формирования фонда

оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием фонда должностных окладов, фонда тарифных ставок и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных Положением, с учетом начисленных районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений, производимых от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающих предельную базу для начисления страховых взносов).

7.2. Фонд оплаты труда учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, и объемов средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

7.3. Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, в фонде оплаты труда работников учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения.

Перечни должностей работников административно-управленческого персонала, вспомогательного персонала и специалистов, деятельность которых не связана с образовательной деятельностью, устанавливаются приложениями 1, 2, 3 к Положению.

Статья 8. Заключительные положения

8.1. В случае необходимости урегулирования отдельных вопросов общего характера при построении и применении системы оплаты труда учреждений в локальный нормативный акт об оплате труда могут быть включены вопросы общего характера, за исключением установления дополнительных выплат, доплат и надбавок, не указанных в составе основных статьей Положения и (или) установление которых противоречит [требованиям](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=304900&dst=100013) к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района, утвержденных постановлением администрации Кондинского района [от 06 августа 2018 года № 1533](/content/act/30886691-32cb-4db4-a21b-d4b111f417f3.doc) «О требованиях к системам оплаты труда работников муниципальных учреждений Кондинского района».

8.2. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя.

8.3. Руководитель учреждения несет ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения и обеспечивает соблюдение установленных действующим законодательством требований.

Приложение 1 к Положению

Перечень должностей работников   
учреждений дополнительного образования в сфере культуры,   
подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района,

относимых к административно-управленческому персоналу

Директор учреждения;

заместитель директора учреждения;

заведующий филиала;

заведующий хозяйством.

Приложение 2 к Положению

Перечень должностей работников   
учреждений дополнительного образования в сфере культуры,   
подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района,

относимых к вспомогательному персоналу

Документовед;

специалист по кадрам;

методист;

хормейстер;

балетмейстер;

техник-программист;

уборщик служебных помещений;

уборщик производственных помещений;

гардеробщик;

дворник;

вахтер;

рабочий по обслуживанию зданий.

Приложение 3 к Положению

Перечень должностей работников  
 учреждений дополнительного образования в сфере культуры,   
подведомственных отделу культуры администрации Кондинского района,

относимых к специалистам, деятельность которых

не связана с образовательной деятельностью

Дирижер джазового оркестра.