

Положение об установлении системы оплаты труда
работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная
централизованная библиотечная система»

Глава 1. Общие положения

1. Положение об установлении системы оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее - Положение) разработано на основании постановления администрации Сургутского района от 01.10.2018 № 3949 «Об утверждении положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений осуществляющих деятельность в сфере культуры Сургутского района, в отношении которых управление культуры администрации Сургутского района осуществляет функции и полномочия учредителя» (с изменениями от 13.08.2019 № 3030, от 31.03.2020 № 1358, от 29.04.2020 № 1828, от 19.10.2022 № 4084, от 16.12.2022 № 5145, от 21.12.2022 № 5189, от 21.12.2023 № 3273) и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Сургутская районная централизованная библиотечная система» (далее - учреждение) 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 директора учреждения, его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

- профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учётом 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 Федерального закона от 30.12.2020 № 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».

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных законодательством Российской Федерации.

3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

- оклада (должностного оклада);

- компенсационных выплат;
- стимулирующих выплат;
- иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

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

6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, работнику осуществляется доплата до уровня минимальной заработной платы.

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

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

Глава 2. Основные условия оплаты труда

9. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утверждёнными:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 2 положения;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» согласно таблице 3 положения.

Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения

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 работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Без квалификационной категории	Библиотекарь; методист библиотеки, библиограф	11615
Вторая квалификационная категория	Библиотекарь; методист библиотеки, библиограф	12671
Первая квалификационная категория	Библиотекарь; методист библиотеки, библиограф	13727
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	Библиотекарь; методист библиотеки, библиограф	14783
Должности, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Главный библиотекарь	15839
«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория	Заведующий отделом (сектором) библиотеки	16800

Таблица 2

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

Профессиональная квалификационная группа		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Специалист по кадрам; инженер; менеджер; документовед; юрисконсульт; инженер по автоматизированным системам управления производством; инженер-программист (программист)	11269
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория: документовед; инженер; инженер по автоматизированным системам управления производством; программист; юрисконсульт;	12000
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория: документовед; инженер; инженер по автоматизированным системам управления производством; программист; юрисконсульт;	12418
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12731
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах	13044
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного (структурного) подразделения	17143

Таблица 3

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих и размеры окладов (должностных окладов)

№ п/п	Квалификационные уровни (квалификационные)	Наименование должностей	Размеры окладов (должностных)
1	«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1.1.	1 квалификационный уровень	Рабочий	6352
2	«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
2.1	1 квалификационный уровень	Водитель автомобиля	7367

10. Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенным к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда согласно таблице 4 настоящего Положения.

11. Должности включены в таблицу 4 настоящего Положения в соответствии с:

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 № 625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;

Таблица 4

Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенных в ПКГ

№ п/п	Наименование должностей	Внутри должностные квалификационные категории/Уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
1	Специалист в сфере закупок, специалист по закупкам	6 уровень квалификации	12418
2	Ведущий специалист в сфере закупок, ведущий специалист по закупкам	7 уровень квалификации	12834
3	Специалист административно-хозяйственной деятельности	5 уровень квалификации	12000

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

13. В локальных актах учреждения, штатном расписании учреждения, а также при заключении трудовых договоров с работниками учреждения по должностям руководителей, специалистов, служащих и рабочих, по которым предусмотрены квалификационные категории, уровни и разряды работ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в соответствии с таблицами 1 - 4 настоящего Положения.

14. При определении окладов (должностных окладов) не допускается:

- устанавливать по должностям, входящим 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.

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

16. 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.

Глава 3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент к заработной плате, а также процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях).

18. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает план мероприятий направленных на улучшение условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не может быть отменена без улучшения условий труда, подтвержденных специальной оценкой условий труда.

19. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149- 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Её вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы, в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

20. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы

Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района» от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района».

21. Размер компенсационных выплат, а также их перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учётом мнения профсоюзного комитета работников и в соответствии с таблицей 5 настоящего Положения.

Таблица 5

Перечень, предельные (минимальные) размеры и условия осуществления компенсационных выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заключение специальной оценки условий труда
2	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
2.1.	Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер устанавливается в коллективном договоре и по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объема дополнительной работы	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации

2.2.	Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере	Статья 152 Трудового кодекса 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 руководителя учреждения. В соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

2.4.	Доплата за сложность и напряжённость	В размере до 50% от оклада	Ежемесячно Водителю автомобиля на основании приказа руководителя учреждения
2.5.	Доплата за техническое обслуживание автомобилей	В размере 40% от оклада	Ежемесячно Водителю автомобиля на основании приказа руководителя учреждения
2.6.	Доплата за классность	Водителю автомобиля 2 класса в размере 15 % от оклада, водителю автомобиля 1 класса - 25 % от оклада	Ежегодно Водителю автомобиля на основании приказа руководителя учреждения
3	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями		
3.1.	Районный коэффициент к заработной плате	1,7	Указ Президиума ВС СССР от 10.02.1960 (ред. от 29.03.1988) «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера»; Статьи 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации;
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	До 50% к месячному заработку	решениями Думы Сургутского района от 24.12.2004 № 302 «О гарантиях для лиц, проживающих в г. Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района», от 27.04.2023 № 483-нпа «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Сургуте и Сургутском районе и работающих в органах местного самоуправления Сургутского района и муниципальных учреждениях Сургутского района»
4	Процентная надбавка к заработной плате работников за работу в учреждениях культуры расположенных в сельской местности	25 % к должностному окладу (окладу)	

22. Компенсационные выплаты начисляются к окладу (должностному окладу) работника и не учитываются для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях.

23. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных законодательством Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

Глава 4. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

24. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за выслугу лет;
- персональный повышающий коэффициент;
- выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
- премиальная выплата по итогам работы за год.

25. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы, персонального повышающего коэффициента и премиальной выплаты по итогам работы за год закрепляются коллективным договором, Положением о стимулировании работников МБУК «СРЦБС».

26. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, персонального повышающего коэффициента, выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат. Снижение размера указанных стимулирующих выплат не должно приводить к уменьшению размера месячной заработной платы работника более чем на 20 процентов.

27. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в Таблице 6 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для:

- должностей руководящего состава, специалистов, служащих включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) в организациях, осуществляющих деятельность в сфере культуры независимо от их формы собственности;
- должностей рабочих профессий включаются периоды работы по соответствующему профилю во всех организациях, независимо от формы их собственности.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение выплаты за выслугу лет, является трудовая книжка.

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику приказом директора учреждения.

28. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных коллективным договором, настоящим Положением в соответствии с Таблицей 6 Положения.

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

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

Таблица 6

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты		Периодичность осуществления выплаты
1	Выплата за выслугу лет	30%	при стаже работы от 15 и более лет		Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы
		20%	при стаже работы от 10 до 15 лет		
		15%	при стаже работы от 5 до 10 лет		
		10%	при стаже работы от 3 до 5 лет		
		5%	при стаже работы от 1 года до 3 лет		
2	Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени	20%	Работники учреждения имеющие ученую степень: доктор наук	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы	Ежемесячно, со дня присвоения награждения
		10%	кандидат наук		
		10%	Работники учреждения имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, ХМАО-Югры		
		20% 10% 10%	Работники учреждения имеющие: почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, ХМАО-Югры (по профилю деятельности) «Народный...» «Заслуженный...» «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		

29. Применение выплат, указанных в Таблице 6 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

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

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

31. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления, особенностей деятельности учреждения и реализуемых полномочий, согласно Таблице 7 настоящего Положения.

Таблица 7

Размер должностного оклада руководителя учреждения

Учреждения по видам деятельности	
Диапазон штатных единиц	Размер должностного оклада, рублей
Библиотеки	
до 10	37725
11 - 20	41915
21-40	46573
41 и более	58210

32. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

33. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учётом особенностей, установленных главой 3 настоящего Положения.

34. Перечень, размеры, условия стимулирующих выплат, назначаемых руководителю учреждения указаны в Таблице 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1. Премирование по итогам	До 50% от должностного оклада	По результатам независимой оценки качества условий оказания услуг, выполнения (перевыполнения) целевых	Ежемесячно, в сроки, установленные для

работы за месяц	руководителя	показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада директора учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренным трудовым договором	выплаты заработной платы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах месячного фонда оплаты труда учреждения
2. Персональный повышающий коэффициент	До 0,5 к должностному окладу руководителя, до 1,0 должностного оклада заместителя руководителя	Устанавливается за достижение сверх установленных целевых показателей эффективности деятельности учреждения с учетом сложности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач	Ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы, при наличии экономии средств фонда оплаты труда
3. Выплата за награды, почетные звания, ученую степень	До 20% от должностного оклада руководителя, заместителя руководителя	В порядке, установленном пунктом 28 настоящего положения	Ежемесячно, со дня присвоения награждения
4. Премияльная выплата по итогам работы за год	До 2-х месячных фондов оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с пп. 3.10. п. 3 Положения о стимулировании работников МБУК «СРЦБС»	Единовременно, при наличии экономии средств фонда оплаты труда
5. Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений	До 1 месячного фонда оплаты труда руководителя	Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений директору учреждения устанавливается распоряжением администрации Сургутского района	Единовременно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы

Установление стимулирующих выплат (премирование по итогам работы за месяц, год) руководителю учреждения осуществляется с учетом выполнения (перевыполнения) целевых показателей эффективности деятельности учреждения, утвержденных приказом начальника управления культуры администрации Сургутского района, результатов независимой оценки качества условий оказания услуг, личного вклада руководителя учреждения в осуществление

основных задач и функций, определенных уставом учреждения, а так же выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Премирование руководителя учреждения по итогам работы за месяц утверждается распоряжением администрации Сургутского района по предварительному согласованию с заместителем главы Сургутского района, осуществляющим общее руководство деятельностью управления культуры администрации Сургутского района.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается руководителю учреждения за достижение показателей результатов деятельности учреждения сверх установленных приказом начальника управления культуры администрации Сургутского района в отношении подведомственных учреждений.

Размер персонального повышающего коэффициента утверждается распоряжением администрации Сургутского района по согласованию с департаментом финансов администрации Сургутского района.

Премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений руководителю учреждения устанавливается распоряжением администрации Сургутского района.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в размере 100% в случаях:

- неисполнения или ненадлежащего исполнения руководителем по его вине возложенных на него функций и обязанностей в отчетном периоде, недостижения показателей эффективности учреждения, невыполнения плана по устранению недостатков, выявленных по результатам независимой оценки условий оказания услуг;
- наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере закупок, товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;
- причинения ущерба Сургутскому району, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий управления культуры администрации Сургутского района и контрольно-надзорных органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;
- наличия дисциплинарного взыскания;
- несоблюдения законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;
- неисполнение муниципальных правовых актов, поручений работодателя, приказов начальника управления культуры администрации Сургутского района;
- несоблюдения настоящего Положения.

35. Стимулирующие и иные выплаты заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с главой 4 и 6 настоящего Положения.

36. Иные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с главой 6 настоящего Положения.

37. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и средней заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей) не может превышать соотношения, утверждённого постановлением администрации Сургутского района от 13.01.2017 № 44 «Об утверждении предельного уровня соотношения заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и муниципальных унитарных предприятий Сургутского района и среднемесячной заработной платы работников таких учреждений и предприятий».

38. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной

заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 15 января (итоговый контроль) года, следующего за отчётным, предоставляет в управление культуры администрации Сургутского района информацию, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утверждённым постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

39. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей, размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте муниципального образования Сургутский район в соответствии со статьёй 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением администрации Сургутского района от 22.08.2019 № 3237-нпа «Об утверждении Порядка размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий Сургутского района в информационно-телекоммуникационной сети Интернет и предоставления указанными лицами данной информации».

40. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утверждённой постановлением правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Глава 6. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к профессиональным праздникам;
- выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные даты 50 лет и далее через каждые 10 лет;
- единовременная выплата на погребение;
- единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак;
- единовременная денежная выплата при выходе на пенсию;
- компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения.

42. В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров молодым специалистам в течение месяца после вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора выплачивается единовременная выплата в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

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

указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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 директора.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Единовременная выплата выплачивается пропорционально отработанному времени:

- работнику, вновь принятому на работу, не отработавшему полный календарный год;
- работнику, приступившему к работе по выходу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

В случае принятия на работу лиц (в том числе путем заключения срочного трудового договора), ранее замещавших должности муниципальной службы в органах местного самоуправления Сургутского района, и лиц, ранее работавших в муниципальных учреждениях Сургутского района, единовременная выплата выплачивается в полном объеме при условии предоставления справки с прежнего места работы о неполучении единовременной выплаты к отпуску (любой формы) в текущем финансовом году.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия;
- находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Размер единовременной выплаты с 01.01.2024г. составляет 2,6 оклада (должностного оклада), установленного на дату издания приказа руководителя учреждения «Об отпуске», с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях по основной занимаемой должности.

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 директора.

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

Выплаты к профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году. Выплата к профессиональным праздникам производится в размере, не превышающем месячный фонд оплаты труда при наличии экономии фонда оплаты труда учреждения.

Выплата к профессиональным праздникам осуществляется не позднее месяца, следующего после наступления события, на основании распоряжения администрации Сургутского района.

Выплата осуществляется работникам, состоящим в списочном составе на дату профессионального праздника. Выплата не производится в случаях, когда работник:

- находился в отпуске по уходу за ребенком до трех лет;
- находился в длительном отпуске (более двух месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

45. Единовременные выплаты работающим юбилярам, которым исполняются юбилейные

даты 50 лет и далее через каждые 10 лет, выплачиваются работникам учреждения по основному месту работы, проработавшим в муниципальном учреждении не менее 10 лет. Размер единовременной выплаты устанавливается в едином размере для всех работников организации, включая руководителя, и не может превышать месячный фонд оплаты труда данного работника.

46. Единовременная выплата на погребение в случае смерти членов семьи работника учреждения (муж, жена, родители, дети) или самого работника учреждения выплачивается в размере 10 000,00 (Десяти тысяч) рублей 00 копеек.

47. Единовременная выплата работникам, впервые вступающим в брак, выплачивается в размере не более одного месячного фонда оплаты труда по занимаемой должности.

48. Единовременная денежная выплата при выходе на пенсию производится руководителям, работникам, выходящим на пенсию по возрасту (впервые) и прекращающим трудовую деятельность, при наличии стажа работы не менее 15 лет в учреждениях, осуществляющих деятельность в сфере культуры, расположенных на территории Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, в размере 5 должностных окладов (окладов), установленных на момент выхода на пенсию. На данное единовременное денежное вознаграждение начисляется районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

49. Компенсация расходов на приобретение путевки для санаторно-курортного лечения работника учреждения производится в размере 70 % стоимости путёвки, но не более 25 000,00 (Двадцати пяти тысяч) тысяч рублей 00 копеек, один раз в три года в пределах Российской Федерации.

Приобретение путёвки осуществляется работником учреждения самостоятельно, стоимость путёвки возмещается по возвращению, при предоставлении соответствующих документов, в соответствии с утверждённым Порядком компенсации расходов на приобретение путёвки для санаторно-курортного лечения работников МБУК «СРЦБС».

50. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учётом утверждённых лимитов бюджетных обязательств, субсидий на выполнение муниципального задания, на оказание услуг (выполнение работ) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

50.1. Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров для отдельных категорий работников осуществляется в соответствии со статьей 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации.

Глава 7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

51. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчёта на 12 месяцев в учреждении, исходя из объёма лимитов бюджетных обязательств.

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

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

Глава 8. Заключительные положения

54. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного пунктом 44 настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращён.

55. Руководитель учреждения несёт ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работников учреждения в соответствии с действующим законодательством, обеспечивает соблюдение требований, установленных настоящим положением.