

**Автономное учреждение культуры «Дворец культуры «Нефтяник»
муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
городской округ город Радужный**
(полное наименование организации)

ПРИКАЗ	Номер документа	Дата составления
	83	14.08.2020

**об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда
работников АУК «ДК «Нефтяник» города Радужный
(в новой редакции)**

Руководствуясь постановлением администрации города Радужный от 07.03.2018 г. №372 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры и искусства администрации города Радужный»;

постановлением администрации города Радужный от 08.06.2018 г. №949 «О внесении изменений в постановление администрации города Радужный от 07.03.2018 г. №372»;

постановлением администрации города Радужный от 15.07.2020 г. №1040 «О внесении изменений в постановление администрации города Радужный от 07.03.2018 г. №372»

(указать № документа)

ПРИКАЗЫВАЮ:

П. 1 Утвердить и ввести в действие с 01.07.2020 года «Положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Нефтяник» муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры городской округ город Радужный (в новой редакции)» (Приложение).

П. 2 «Положение об оплате труда работников автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Нефтяник» муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры городской округ город Радужный», утверждённое приказом по учреждению от 21.03.2018 №53 полагать утратившими силу с 01 июля 2020 года.

П. 3 Документоведу (Малинина Е.А.) довести до сведения каждого работника текст «Положение об установлении системы оплаты труда работников автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Нефтяник» муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры городской округ город Радужный».

П. 4 Приказ вступает в силу с 01.07.2020 г. и действует до внесения изменений, оформленных в письменном виде.

Руководитель организации

**Директор
АУК «ДК «Нефтяник»
города Радужный**

должность



личная подпись

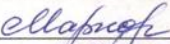
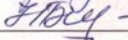
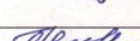


Н. В. Носачева

расшифровка подписи

«Согласовано»

Представительный орган работников

(состав утверждён приказом по учреждению от 25.09.2019 №104)

	И.А. Маркова
	Н.В. Белоцерковская
	С.А. Джурмий
	Я.В. Жильченко
	В.В. Кукушкин

«14» августа 2020 г.



Приложение

к приказу АУК «ДК
«Нефтяник» города Радужный
от «14» августа 2020 г. №83

**Положение об установлении системы оплаты труда работников
автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Нефтяник»
муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа
– Югры городской округ город Радужный
(далее – учреждение)
(в новой редакции)**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях установления системы оплаты труда работников учреждения и включает в себя:

- общие положения;
- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат, критерии их установления;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- 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 – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 30 лет,

который в течение года после получения диплома о среднем профессиональном образовании или высшем образовании впервые вступает в трудовые отношения и заключает трудовой договор с работодателем по специализации, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную военную службу в армию - в течение года после службы в армии.

Остальные понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 № 431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры».

1.3. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.4. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), 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 (далее МРОТ), установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №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.

1.6. 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 с разделом VII настоящего Положения.

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

II. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления

соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утвержденными:

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 настоящего Положения;

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

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 3 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно таблице 4 настоящего Положения;

приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)» согласно таблице 5 настоящего 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	Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов	9800

«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Без квалификационной категории	Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; аккомпаниатор; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор	10400
Вторая категория	Артист оркестра (ансамбля); руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	11050
Первая категория	Артист оркестра (ансамбля); руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор; ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	11450
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Без квалификационной категории	Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; редактор по репертуару.	12300
Вторая категория	Концертмейстер по классу вокала (балета); художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-	12950

	<p>модельер театрального костюма; художник-реставратор; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; редактор по репертуару; редактор (музыкальный редактор)</p>	
<p>Первая категория</p>	<p>Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор (музыкальный редактор); лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист хора; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров,</p>	<p>13550</p>

	<p>оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; звукооператор; редактор по репертуару; редактор (музыкальный редактор); художник-постановщик</p>	
Высшая категория	<p>Лектор-искусствовед (музыковед); художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; звукооператор; художник-постановщик; аккомпаниатор-концертмейстер</p>	14100
Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий»	<p>Библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея и других аналогичных учреждений и организаций; специалист по учетно-хранительской документации; редактор по репертуару; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике</p>	

	клубной работы	
«Ведущий мастер сцены»	Лектор-искусствовед (музыковед); аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист оркестра	14850
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; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	15450
Вторая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, духового оркестра	16300
Первая категория	Режиссер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; режиссер массовых представлений; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, духового оркестра; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер	17050
Высшая категория	Режиссер массовых представлений;	17750

	кинорежиссер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; дирижер	
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 отделом (сектором) дома (дворца) культуры; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива; заведующий художественно-постановочной частью	18500
Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный»	Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный хранитель фондов; главный дирижер	19650

Таблица 2

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	8200
2 квалификационный	Должности служащих первого	

уровень	квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «старший»	8850
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Администратор; инспектор по кадрам; лаборант; техник-программист; художник; техник-лаборант	9450
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	9560
3 квалификационный уровень	Заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	9900
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; механик. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	10100
5 квалификационный уровень	Начальник (заведующий) мастерской; начальник цеха (участка)	10200
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер по ремонту; инженер по комплектации оборудования; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам;	11250

	экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по финансовой работе; юрисконсульт	
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11900
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12400
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	12750
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	12950
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела охраны труда; начальник технического отдела	13900
2 квалификационный уровень	Главный (диспетчер)	14850
3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	16000

2.2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным нормативным актом учреждения по результатам аттестации, проводимой в соответствии с Положением об аттестации работников учреждения и 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 либо другим локальным нормативным актом 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 случае применения в учреждении поспектакльной оплаты труда артистического персонала, расчет месячного оклада (должностного оклада) будет производиться исходя из ставки за одно выступление, умноженной на количество выступлений в месяц. Размер оплаты за выступление будет определять 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 отдельно по каждой из должностей.

Таблица 3

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 ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»			
	Костюмер 2 - 6 разрядов ЕТКС; реквизитор 2 - 6 разрядов	1 разряд	7500
		2 разряд	7600

	ЕТКС; колорист 1 - 6 разрядов ЕТКС; машинист сцены 3 - 5 разрядов ЕТКС; монтировщик сцены 3 - 5 разрядов ЕТКС; столяр по изготовлению декораций 1 - 6 разрядов ЕТКС; осветитель 2 - 8 разрядов ЕТКС	3 разряд	8000
		4 разряд	8300
		5 разряд	9050
		6 разряд	9500
		7 разряд	9800
		8 разряд	10950
«Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»			
1 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию кинетелевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС	2 разряд	7800
		3 разряд	8100
		4 разряд	8650
		5 разряд	9400
		6 разряд	9700
		7 разряд	10000
		8 разряд	11150
2 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию кинетелевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; настройщик духовых инструментов 6 разряда ЕТКС	6 разряд	9800
		7 разряд	10300
		8 разряд	11350
3 квалификационный уровень	Механик по обслуживанию кинетелевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС	8 разряд	12300
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым -		

	третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ согласно приложению к настоящему Положению		
--	---	--	--

Таблица 4

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

Профессиональная квалификационная группа				
	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
1.	«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»			
1.1.	1 квалификационный уровень	Гардеробщик	1 разряд	7500
1.2.		Кассир билетный; контролер-кассир; швея; портной	2 разряд	7600
1.3.		Кассир билетный; контролер-кассир; швея; портной	3 разряд	8000
2.	«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»			
2.1.	1 квалификационный уровень	Контролер-кассир; швея; закройщик; портной; водитель	4 разряд	8350
2.2.			5 разряд	9100
2.3.	2 квалификационный уровень	Водитель, швея, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; закройщик; портной	6 разряд	9500
2.4.		Водитель, механик по обслуживанию звуковой техники; закройщик; портной	7 разряд	9800

2.5.	3 квалификацион ный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 разряд	11000
2.6.	4 квалификацион ный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) согласно приложению к настоящему Положению		12300

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, согласно таблице 5 настоящего Положения. Наименования должностей включены в таблицу 5 настоящего положения в соответствии с:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее приказ Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 № 251н);
- квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21.08.98 №37;
- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 21.03.2008 №135 «Об утверждении Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих», выпуск 57, разделы «Рекламно-оформительские работы и макетные работы», «Реставрационные работы»;
- Постановлением Комитета Российской Федерации по стандартизации, метрологии и сертификации от 26.12.1994 №367 «О приятии и введении в действие Общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016-94»;

- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.09.2015 №625н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в сфере закупок»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 28.10.2014 №814н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по противопожарной профилактике»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.11.2014 №896н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным системам»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 №524н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2014 №629н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по информационным ресурсам»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06.10.2015 №691н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05.10.2015 №684н «Об утверждении профессионального стандарта «Системный администратор информационно-коммуникационных систем»;
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.01.2017 №40н «Об утверждении профессионального стандарта «Графический дизайнер» (далее – приказ Минтруда России от 17.01.2017 №40н);
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 №521н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по учёту музейных предметов» (далее – приказ Минтруда России от 04.08.2014 №521н);
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.08.2014 №537н «Об утверждении профессионального стандарта «Хранитель музейных ценностей» (далее – приказ Минтруда России от 04.08.2014 №537н);
- приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2015 № 1124н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по моделированию и конструированию швейных, трикотажных, меховых, кожаных изделий по индивидуальным заказам».

Таблица 5

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

№	Наименование должностей	Разряд в	Размер
---	-------------------------	----------	--------

п./п.		соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации	оклада (должностного оклада) (рублей)
1.	Монтажник экспозиции и художественно-оформительских работ	3 разряд	8000
		4 разряд	8350
		5 разряд	9100
		6 разряд	9500
2.	Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива	Без категории	9500
		II категория, должности, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	9560
		I категория	9900
3.	Специалист в сфере закупок, специалист по информационным системам, специалист в области охраны труда, специалист по информационным ресурсам, специалист по персоналу, системный администратор информационно-коммуникационных систем	4 уровень квалификации	9350
		5 уровень квалификации	11250
		6 уровень квалификации	12750
		7 уровень квалификации	13900
		8 уровень квалификации	14850
4.	Специалист, инженер по организации эксплуатации и ремонту зданий и сооружений, инженер-электрик, инженер по	Без категории	11250
		II категории	11900
		I категории	12400

	звукозаписи, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа		«Ведущий»	12750
			«Главный»	12950
5.	Заведующий сектором		Без категории	12950
6.	Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, 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)		Без категории	12300
			3 категории	12600
			2 категории	12950
			1 категории	13550
			Высшей категории	14100
7.	Концертмейстер		Без категории	12950
8.	Артист - солист-инструменталист		2 категории	12950
			1 категории	13550
			Высшей категории	14100
			Ведущий мастер-сцены	14850
9.	Начальник (заведующий) отдела (цеха) (наименование отдела)		Без категории	13900
10.	Специалист по учету музейных предметов	Специалист по учету музейных предметов	5 уровень квалификации	13050
		Специалист по учету музейных предметов II категории		13150

		Специалист по учету музейных предметов категории I	6 уровень квалификации	13700
		Редактор электронных баз данных музея	6 уровень квалификации	13050
		Редактор электронных баз данных музея II категории		13150
		Редактор электронных баз данных музея I категории		13700
11.	Хранитель музейных ценностей	Хранитель музейных предметов	6 уровень квалификации	13050
		Хранитель музейных предметов категории II		13150
		Хранитель музейных предметов категории I		13700
		Главный хранитель музейных предметов	7 уровень квалификации	19650
12.		Начальник (руководитель) службы (наименование службы), Руководитель Пресс службы	Без категории	14850
13.		Заведующий театрально-производственной мастерской, начальник (заведующий) отдела (наименование отдела)	Без категории	18500
14.		Главный режиссер,	Без категории	19650

художественный руководитель, управляющий творческим коллективом, заведующий театрално-производственной мастерской, главный хранитель музейных предметов, главный администратор		
--	--	--

2.7. В локальных нормативных актах учреждения, штатном расписании учреждения, при заключении трудовых договоров с работниками учреждения, наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требования к квалификации должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов, служащих и рабочих, требованиям к квалификации, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) соответствующими положениями профессиональных стандартов.

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.

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

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

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

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

3.2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью обеспечения безопасных условий труда и сокращения количества рабочих мест, не соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, разрабатывает программу действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации 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.

3.3. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Ее вид, размер и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

3.4. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается в соответствии со статьями 315 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации, Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа - Югры» и решением Думы города Радужный от 18.06.2015 № 600 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в органах местного самоуправления и муниципальных учреждениях города Радужный».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников и в соответствии с таблицей 6 настоящего Положения.

Перечень, предельные размеры и условия
осуществления компенсационных выплат

№ п.п.	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	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	<p align="center">Размер устанавливается с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Содержание определяется наименованием профессии, специальности, должности и в определении уровня ее сложности (квалификация). Объем работы определяет ее количество.</p> <p align="center"><i>Размер доплаты исчисляется исходя из оклада временно отсутствующего работника и выплат за работу в местностях с особыми</i></p>	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации

		<p><i>климатическими условиями.</i> Стимулирующие и иные выплаты на данный вид доплаты не начисляются, т.к. доплата является компенсационной выплатой.</p>	
2.2.	Оплата сверхурочной работы	<p>За первые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере.</p> <p>Оплата производится с учетом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями. Стимулирующие и иные выплаты не начисляются, т.к. оплата является компенсационной выплатой.</p>	<p>Работа за пределами рабочего времени. Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации.</p> <p>По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно</p>
2.3.	Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	<p>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</p>	<p>Работа в выходной или нерабочий праздничный день оформляется приказом (при сменной работе дополнительно оплачиваются только праздничные дни), в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Конституционного Суда Российской Федерации 28.06.2018 № 26-П.</p>

		<p>нормы рабочего времени.</p> <p>В размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.</p> <p>Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором</p> <p><i>Стимулирующие и иные выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни не начисляются, т.к. выплата является компенсационной.</i></p>	<p>По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.</p> <p>Выплата осуществляется с учетом установленных положением об оплате труда (локальным нормативным актом) учреждения компенсационных и стимулирующих выплат</p>
2.4.	За работу в ночное время	<p>Не менее 20% от дневной или часовой тарифной ставки с учётом выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями.</p> <p><i>Стимулирующие и иные выплаты за</i></p>	<p>За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени.</p> <p>Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации</p>

		<i>работу в ночное время не начисляются, т.к. выплата является компенсационной.</i>	
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 - 317 Трудового кодекса Российской Федерации и Закон Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в государственных органах и государственных учреждениях Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, территориальном фонде обязательного медицинского страхования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»
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, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

IV. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды

стимулирующих выплат:

4.1.1. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

4.1.2. Выплата за качество выполняемых работ;

4.1.3. Выплата за выслугу лет;

4.1.4. Премияльная выплата по итогам работы.

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

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

Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы закрепляется «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», утвержденным приказом по учреждению. Выплата устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

4.4. Выплата за качество выполняемых работ.

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 «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», утвержденным приказом по учреждению. Перечень показателей оценки эффективности деятельности устанавливается «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения».

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника, в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

4.5. Выплата за выслугу лет.

Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 8 настоящего Положения.

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

— должностей руководителей, специалистов, служащих, перечисленных в таблицах 2, 5, настоящего положения, (за исключением должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 №251н, приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17.01.2017 №40н, от 04.08.2014 №521н, от 04.08.2014 №537н), включаются периоды работы по соответствующему

профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их форм собственности;

— должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, перечисленных в таблицах 1, 5 (для должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30.03.2011 №251н, приказами Минтруда России от 17.01.2017 №40н, от 04.08.2014 №521н, от 04.08.2014 №537н) настоящего положения, включаются периоды работы в учреждениях культуры;

— профессий рабочих, перечисленных в таблицах 3, 4, 5 настоящего положения, включаются периоды работы во всех организациях, независимо от их форм собственности.

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

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом учреждения: «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников автономного учреждения культуры «Дворец культуры «Нефтяник» муниципального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры городской округ город Радужный», утвержденным приказом по учреждению.

4.6. Премияльная выплата по результатам работы за квартал, год.

Премияльная выплата по результатам работы за квартал, год осуществляется в порядке, сроках и размерах, установленных «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения представительного органа работников.

Премияльные выплаты по итогам работы за квартал, год производятся за счет обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, по согласованию с управлением культуры, спорта и молодежной политики администрации города Радужный работникам учреждения, находящихся в списочном составе на конец периода, по итогам которого выплачивается данная выплата.

Премияльная выплата устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания.

Единовременная премия по результатам работы за квартал и год не выплачивается:

- работникам, принятых на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам учреждения, к которым было применено дисциплинарное взыскание в периоде, за который выплачивается данная выплата.

4.7. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается представительным органом работников.

4.8. При установлении выплат стимулирующего характера 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 8.

4.9. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Таблица 7

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 упушения (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 над работой подчиненных служб, работников	до 10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
8.	Грубое, незтичное отношение к коллегам, клиентам	до 10% (за каждый факт нарушения)
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	до 10%

		(за каждый факт нарушения)
--	--	----------------------------

4.10. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», утвержденным приказом по учреждению.

4.11. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом доведенных объемов субсидий, предоставляемых из бюджета города Радужный на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

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

4.12. Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

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 работы	До 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	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	Ежемесячно

			<p>работе современных форм и методов организации труда;</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения 	
2.	Выплата за качество выполняемых работ	До 100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	<p>Устанавливается за:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.	Выплата за выслугу лет	30%	при стаже работы свыше 15 лет	Ежемесячно
		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	
4.	Премия по итогам работы за квартал, год	До 100% месячного фонда оплаты труда работника	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального	Ежеквартально, год

			задания	
--	--	--	---------	--

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 9 к настоящему Положению.

Таблица 9

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

Учреждения по видам деятельности	
Диапазон штатных единиц	Размер оклада (должностного оклада), рублей
Учреждения культурно-досугового типа	
40 - 79	35000
Библиотечно-музейный центр	
40 - 69	31500

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от объема должностных обязанностей и степени уголовной, административной и иной ответственности. Главному бухгалтеру и художественному руководителю учреждения оклады устанавливаются на 10% процентов ниже оклада руководителя, заместителю директора оклад устанавливается на 20% процентов ниже оклада руководителя.

5.4. Компенсационные выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в зависимости от условий их труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных разделом III настоящего Положения.

5.5. Руководителю учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

премирование по итогам работы месяц, квартал, год;
единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений.

Установление стимулирующих выплат руководителю учреждения осуществляется по решению управления культуры, спорта и молодежной политики администрации города Радужный с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя, утвержденных приказом управления, 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 положением об установлении системы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений культуры.

Стимулирующие выплаты руководителю учреждения снижаются в случаях:

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

наличия фактов нарушения правил ведения бухгалтерского учета, 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 муниципальному образованию, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий управления 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 настоящего Положения.

5.6. Стимулирующие выплаты художественному руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 4.3., 4.6. (4.3 выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, 4.6 премиальная выплата по результатам работы за квартал, год) настоящего Положения. Конкретный размер выплат художественному руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения».

5.7. Иные выплаты руководителю учреждения, художественному руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру

устанавливаются в соответствии с пунктами 6.3., 6.4. настоящего Положения. (6.3 – единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, 6.4 – единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам) в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения», утвержденным приказом по учреждению.

5.8. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, установленных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.9. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в управление культуры, спорта и молодежной политики администрации города Радужный информацию, подготовленную в соответствии с порядком исчисления средней заработной платы, утвержденным нормативно-правовыми актами Правительства Российской Федерации.

5.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации города Радужный в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

VI. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;

единовременная выплата при предоставлении ежегодного

месяцев);

работникам, уволенным за виновные действия.

Единовременная выплата осуществляется в размере одного месячного фонда оплаты труда, исчисляемого из:

оклада (должностного оклада);

стимулирующих выплат (выплата за интенсивность и высокие результаты работы, установленная на текущий финансовый год, выплата за качество выполняемых работ, установленная на текущий финансовый год, выплата за выслугу лет);

иных выплат, предусматривающих особенности работы, условий труда, установленных на текущий финансовый год (выплата за профессиональное мастерство, выплата персонального повышающего коэффициента, выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени);

компенсационных выплат (выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: районный коэффициент, северная надбавка).

Порядок, условия и размер единовременной выплаты определяется настоящим положением, устанавливающим единый подход к определению размера выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска для всех работников учреждения, включая руководителя.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска осуществляется в пределах доведенного объема субсидии на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

6.4. Единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам.

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

Единовременное премирование производится на основании приказа управления культуры, спорта и молодежной политики администрации города Радужный.

Выплата единовременной премии к юбилейным, знаменательным и праздничным датам и государственным и профессиональным праздникам не производится в случаях, когда работник:

- находится в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет;
- проработал неполный календарный месяц на день издания приказа о приеме на работу по учреждению;
- находится в длительном отпуске (более 2-х месяцев) без сохранения заработной платы;
- принят на работу по совместительству;
- заключил срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев).

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и

оплачиваемого отпуска;
единовременное премирование к праздничным дням,
профессиональным праздникам;
выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;
выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;
доплата до минимального размера оплаты труда.

6.2. Единовременная выплата молодым специалистам.

Единовременная выплата молодым специалистам осуществляется в размере двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

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

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам 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.

6.3. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

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 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 в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух

руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

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

6.5. Выплаты, предусматривающие особенности работы условий труда.

Выплаты, предусматривающие особенности работы условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в порядке и размерах, утвержденных настоящим положением, в соответствии с таблицей 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда

№ п./п.	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за профессиональное мастерство	не более 100% от 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 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	Ежемесячно

				<p>поставленных задач и других факторов. Устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника.</p>	
--	--	--	--	--	--

6.5.1. Применение выплат, указанных в таблице 10 настоящего Положения, не образует новый оклад (должностной оклад).

Выплаты, указанные в таблице 10 настоящего Положения 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.

6.6. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени.

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения 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.

Таблица 11

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

№ п/п.	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за		Работники	Выплата	Ежемесяч

награды, почетные звания, наличие ученой степени		учреждения, имеющие ученую степень:	устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии 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.	но
	20%	доктор наук		
	10%	кандидат наук		
	10%	Работники учреждения, имеющие: государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры		
	20%	Работники учреждения, имеющие: Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности)		
	10%	«Народный...»		
	10%	«Заслуженный...»		
	10%	«Лауреат...»		
	5%	Работники учреждения, имеющие: ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном		

			<p>порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР</p>	
--	--	--	---	--

6.7. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, с учетом утвержденных субсидий на выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

6.8. Доплата до минимального размера оплаты труда

Из фонда оплаты труда работникам устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре, устанавливается при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени, либо пропорционально отработанному времени.

Доплата устанавливается индивидуально каждому работнику, заработная плата которого ниже минимального размера оплаты труда при полной отработке месячной нормы рабочего времени или выполнившего норму труда.

Размер доплаты это разница между заработной платой работника с учётом всех доплат, надбавок, стимулирующих и компенсационных выплат, в том числе районный коэффициент и северная надбавка, оплата труда в выходные, нерабочие праздничные дни и в ночное время, и установленным в законодательном порядке минимальным размером оплаты труда.

Доплата может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу пропорционально отработанному времени.

Доплата производится в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным и автономным учреждениям из бюджета города Радужный и бюджета Ханты-Мансийского автономного округа - Югры на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, 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 настоящим

Положением. Указанный годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учетом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).

Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, формируется в соответствии с разделами II - VI настоящего 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 и вспомогательного персонала учреждения устанавливаются приказом управления культуры, спорта и молодежной политики администрации города Радужный.

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

VIII. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера), установленного пунктом 5.8. настоящего 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 настоящим Положением.

Приложение
к Положению об установлении системы
оплаты труда работников
АУК «ДК «Нефтяник» города Радужный

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях, подведомственных управлению культуры и искусства администрации города Радужный, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

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

водитель, 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;

гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов;

закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам;

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

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

реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов;

реставратор-ремонтник органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей;

реставратор-ремонтник уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов;

реставратор фильмокопий;

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

таксидермист;

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.