

**СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ВЕРХНЕКАЗЫМСКИЙ**

**БЕЛОЯРСКИЙ РАЙОН**

### **ХАНТЫ-МАНСИЙСКИЙ АВТОНОМНЫЙ ОКРУГ – ЮГРА**

# АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

# ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 31 октября 2013 года № 104

**Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский**

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 года № 197-ФЗ, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 апреля 2007 года № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09 января 2013 года № 4-нп «Об утверждении примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты- Мансийского автономного округа – Югры», постановлением администрации Белоярского района от 31 октября 2013 года № 1561 «Об утверждении Положения об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры Белоярского района» **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский (далее – Положение).

2. Администрации сельского поселения Верхнеказымский разработать и утвердить примерные критерии оценки качества труда и установления надбавок стимулирующего характера работникам подведомственных администрации сельского поселения Верхнеказымский муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский.

3. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 16 декабря 2010 года № 89 «О переводе работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский на новую систему оплаты труда»;

2) постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 25 мая 2011 года № 45 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 16 декабря 2010 года № 89»;

3) постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 28 сентября 2011 года № 82 «О внесении изменений в Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский»;

4) постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 03 февраля 2012 года № 4 «О внесении изменений в Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский»;

5) постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 23 января 2013 года № 3 «О внесении изменений в Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский»;

6) постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 18 июля 2013 года № 59 «О внесении изменения в постановление администрации сельского поселения Верхнеказымский от 16 декабря 2010 года № 89».

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Белоярские вести».

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 октября 2013 года, за исключением подпункта 5.5.2 пункта 5.5 раздела 5 Положения, условия которого распространяются на правоотношения, возникшие с 1 апреля 2013 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования, заведующего сектором администрации сельского поселения Верхнеказымский Синцова В.В. и главного бухгалтера бухгалтерии администрации сельского поселения Верхнеказымский Л.С.Смитюх.

Глава сельского поселения Г.Н.Бандысик

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

сельского поселения Верхнеказымский

от 31 октября 2013 года № 104

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**об оплате и стимулировании труда работников**

**муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский**

1. **Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский (далее – Положение) разработано в соответствии со [статьей 144](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB3173C1761B99DDD1E8213ACC7A2536BC7E52E2CD7B3C75DE3CEE00849eAc5F) Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 13 апреля 2007 года № 97-п «Об утверждении Единых рекомендаций по построению отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений, финансируемых из бюджета Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский (далее – учреждения).

1.3. В настоящем Положении используются следующие определения:

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

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

оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные с целью повышения мотивации работников учреждений на достижение высокого качества труда, а также поощрения за выполненную работу;

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

1.4. При формировании годового фонда оплаты труда на стимулирующие и компенсационные выплаты предусматривается до 20% от годового расчетного фонда оплаты труда.

Финансирование расходов, направленных на оплату труда работников учреждений, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Верхнеказымский, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, Положением об оплате и стимулировании труда и в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами сельского поселения Верхнеказымский, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.6. Заработная плата работников учреждения не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB317221A77D5CAD2198D49A7C8A85B3992BA757180BACD0AeAc4F), установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре при условии полного выполнения работником нормы труда и отработки месячной нормы рабочего времени.

В случае если размер заработной платы работника не достигает величины минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата.

1.7. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский, подведомственных администрации сельского поселения Верхнеказымский, состоит из:

должностного оклада (оклада);

стимулирующих выплат;

компенсационных выплат;

иных выплат.

1.8. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за выслугу лет;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

премиальные выплаты по итогам работы;

повышающий коэффициент к окладу для лиц, деятельность которых направлена на изучение, исследование, преподавание и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера.

Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению руководителя учреждения.

1.9. К компенсационным выплатам относятся:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

1.10. К иным выплатам относятся:

выплаты молодым специалистам;

материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам.

1.11. Перечисленные в настоящем Положении выплаты работникам учреждений устанавливаются в пределах фонда оплаты труда на очередной финансовый год по соответствующему учреждению.

1.12. Заработная плата работников учреждений является информацией, относящейся к персональным данным работника, сбор, обработка и защита которых осуществляется согласно Федеральному закону от 26 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных».

1. **Порядок и условия оплаты труда работников учреждений,**

**занимающих должности служащих**

* 1. Размеры окладов работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей по ПКГ, предусматривающих квалификационные уровни, должностное категорирование, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года [№ 570](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB3173C1761B99DDD188712AAC8AB0E61CFBC222ED0BC984AE487EC0E40A78Ae4cFF) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 3 986 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 4 047 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 4 711 рублей |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава, учреждений культуры, искусства и кинематографии» | 5 557 рублей |

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

2.3. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего, компенсационного характера и иные выплаты предусмотренные [разделами V](#Par940) - [VI](#Par998)I настоящего Положения.

2.4. Оплата труда служащих, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от объема выполненных работ.

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

2.6. Ограничения, установленные для минимального размера заработной платы, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени.

**III. Порядок установления оклада работникам, осуществляющим**

**профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Размеры окладов работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года [№ 248н](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB3173C1761B99DDD178216ACCBAB0E61CFBC222ED0BC984AE487EC0E40A78Ae4cFF) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

| Квалификационные уровни | Наименование должности (профессии) | Оклад |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3 986 рублей |
|  | сторож |
| уборщик производственных и служебных помещений |

3.2. Настоящим Положением предусматривается установление рабочим персонального повышающего коэффициента к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

3.3. Персональный повышающий коэффициент от оклада устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу рабочего устанавливается с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

3.5. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента к окладу не может быть более 0,3.

3.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.7. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты и выплаты компенсационного характера, иные выплаты, предусмотренные [разделами V](#Par940) -[VI](#Par998)I настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в зависимости от количества штатных единиц, утвержденных в штатном расписании учреждения, согласно следующей групповой классификации:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа | Количество штатных единиц | Оклад руководителя |
| 1 группа | 61- 100 | 6 764,0 рубля |
| 2 группа | 41 - 60 | 6 402,0 рубля |
| 3 группа | 21 - 40 | 5 919,0 рублей |
| 4 группа | 5 - 20 | 5 677,0 рублей |

4.3. Заработная плата руководителя не должна превышать 8 размеров средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу.

4.4. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, иные выплаты, предусмотренные пунктами 5.2, 5.3, 5.4, 5.5, 5.6 [раздела](#Par991) V, разделами VI, VII настоящего Положения.

**V. Порядок и условия установления стимулирующих выплат**

5.1. В целях поощрения работников муниципальных учреждений культуры, для повышения эффективности работы и обеспечения качества оказания муниципальных услуг, Положением устанавливаются выплаты стимулирующего характера.

5.2. Стимулирующая выплата за выслугу лет устанавливается специалистам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и (или) муниципальных учреждениях сферы культуры, в следующих размерах (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 15%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 20%;

при выслуге лет свыше 15 лет - 30%.

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

за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

за интенсивность и напряженность работы;

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

иные условия, предусмотренные локальными нормативными актами учреждений, с учетом специфики деятельности.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы | | | |
| Руководитель учреждения | Персонал, осуществляющий профессиональную деятельность по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего и среднего звена» | Персонал, осуществляющий профессиональную деятельность по ПКГ «Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих» | Работники, осуществляющие профессиональ-ную деятельность по профессиям рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 0,50 | 0,50 | 0,30 | 0,20 |

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

5.4. Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается специалистам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень: |  |
| Доктор наук | 20% |
| Кандидат наук | 10% |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР,  РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры | 10% |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского  автономного округа – Югры (по профилю деятельности) |  |
| «Народный...» | 20% |
| «Заслуженный...» | 10% |
| «Лауреат...» | 10% |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности),  утвержденные в установленном порядке федеральным органом  исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР,  РСФСР | 5% |

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.

5.5. Премиальные выплаты производятся с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы и направлены на повышение качества оказания муниципальных услуг.

К премиальным выплатам относятся следующие выплаты:

премирование по итогам работы за месяц;

премирование по итогам работы за квартал;

премирование по результатам работы за год.

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

5.5.1. Премирование по итогам работы за месяц устанавливается в размере до 20% от оклада.

Основными показателями оценки результатов работы для выплаты премии по итогам работы за месяц являются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в течение месяца;

выполнение показателей по направлению деятельности работника;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

соблюдение технологии оказания муниципальных услуг;

отсутствие обоснованных жалоб потребителей муниципальных услуг;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных и особо ответственных работ;

соблюдение трудовой дисциплины.

По решению руководителя учреждения допускается снижение или лишение размера премии по итогам работы за месяц в связи с допущенными нарушениями трудовой дисциплины или ненадлежащим исполнением должностных обязанностей работником.

Основанием для снижения (лишения) премии по итогам работы за месяц являются:

нарушение, неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей;

прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

систематические опоздания на работу без уважительных причин или другие нарушения внутреннего трудового распорядка;

нарушение установленных сроков отчетности;

неправильное хранение материалов, инструментов, оборудования, инвентаря;

нарушение правил и норм охраны труда, техники безопасности и производственных инструкций;

жалобы граждан (юридических лиц) на некачественное и грубое обслуживание;

аварии и брак в работе по вине работника.

5.5.2. Премирование по итогам работы за квартал устанавливается в размере до одного фонда оплаты труда.

Премирование по итогам работы за квартал выплачивается на основании распоряжения администрации сельского поселения Верхнеказымский.

В случае экономии фонда оплаты труда размер денежного поощрения по результатам работы за квартал максимальными размерами не ограничивается.

Премирование по итогам работы за I, II, III кварталы, выплачивается в квартале, следующим за прошедшим, по итогам работы за IV квартал – до 31 декабря текущего года.

Премирование по итогам работы за квартал осуществляется на основании Порядка определения размера премии по итогам работы за квартал работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Верхнеказымский, утвержденного распоряжением администрации сельского поселения Верхнеказымский. Премирование по итогам работы за квартал выплачивается за фактически отработанное время в расчетном квартале.

Отработанное время в расчетном квартале для расчета размера премиальных выплат по результатам работы за квартал включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения работника на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации или стажировке, в служебной командировке, в ежегодном оплачиваемом отпуске.

Премия выплачивается работникам, для которых данное учреждение является основным местом работы.

Премия по итогам работа за квартал в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь квартал и состояли в списочном составе на дату издания приказа руководителя учреждения.

Премия в размере пропорционально отработанному времени в квартале также выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год, уволившимся в порядке перевода в другое муниципальное учреждение Белоярского района; вновь принятым на работу; уволившимся с работы в связи с призывом на службу в армию; выходом на пенсию; поступлением в учебное заведение; переходом на выборную должность, а также вернувшимся на работу после отсутствия по этим причинам.

5.5.3. Премирование по результатам работы за год устанавливается в размере до одного фонда оплаты труда за фактически отработанное время, по основной занимаемой должности.

Размер премии по результатам работы за год определяется расчетным путем.

В фактически отработанное время в календарном году для расчета размера премии включается время работы по табелю учета рабочего времени.

Премия по результатам работы за год в полном размере выплачивается работникам, которые проработали весь календарный год и состояли в списочном составе на дату издания приказа руководителя учреждения.

Премия по результатам работы за год в размере пропорционально отработанному времени в календарном году также выплачивается работникам, проработавшим неполный календарный год, уволившимся в порядке перевода в другое муниципальное учреждение Белоярского района; вновь принятым на работу; уволившимся с работы в связи с призывом на службу в армию; выходом на пенсию; поступлением в учебное заведение; переходом на выборную должность, а также вернувшимся на работу после отсутствия по этим причинам.

Премиальные выплаты по итогам работы за год производятся с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Верхнеказымский, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

5.6. Повышающий коэффициент к окладу для лиц, деятельность которых направлена на изучение, исследование, преподавание и пропаганду языков коренных малочисленных народов Севера, устанавливается в размере 0,25.

5.7. Установление выплат стимулирующего характера производится по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения в порядке и на условиях, установленных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

5.8. Стимулирующие выплаты начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

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

**VI. Порядок установления и размеры компенсационных выплат**

6.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB3173C1761B99DDD1E8612A2CDA4536BC7E52E2CD7B3C75DE3CEE0e0c8F) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822.

Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в [пунктах 6.2](#Par1003) - [6.6](#Par1010) настоящего раздела Положения.

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

6.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB3173C1761B99DDD1E8213ACC7A2536BC7E52E2CD7B3C75DE3CEE00F40A7834EeBcEF) Трудового кодекса Российской Федерации.

Руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

6.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьей 148](consultantplus://offline/ref=4EF01732EF8603FCB3173C1761B99DDD1E8213ACC7A2536BC7E52E2CD7B3C75DE3CEE00F40A7834EeBcAF) Трудового кодекса Российской Федерации, решением Совета депутатов сельского поселения Верхнеказымский от 28 сентября 2006 года № 16 «О Гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в сельском поселении Верхнеказымский, работающих в организациях, финансируемых из бюджета сельского поселения Верхнеказымский».

6.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов от оклада.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.6. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в такие дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

**VII. Иные выплаты**

7.1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

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

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности.

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

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

7.2. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний (далее - материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи.

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

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

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

работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится за счет средств утвержденных бюджетных ассигнований на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

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

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере до 1,75 месячных фондов оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией учреждения по основной занимаемой должности.

7.3. Работникам учреждений (за исключением работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих) устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и следующих факторов:

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

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

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада (оклада) и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Персональный повышающий коэффициент начисляется к окладу и не образует увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

7.4. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, в размере 0,25.

Повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности, начисляется к окладу и не образует увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

7.5. Работникам учреждений может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, за счет обоснованной экономии средств на оплату труда и средств от приносящей доход деятельности.

7.6. Размер выплат, указанных в настоящей главе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органом работников.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_