Приложение 1

к приказу директора МАУ «Краеведческий музей»

от 28.09.2017 №90

**Положение об оплате труда работников**

**муниципального автономного учреждения**

**«Краеведческий музей»**

Статья 1. **Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 144, 145 и 278 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 статьи 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 03.11.2016 №431-п «О Требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждении Ханты-Мансийского автономного округа — Югры», постановления администрации города Покачи от 24.08.2017 № 896 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры города Покачи» ( с изменениями от 27.09.2017 №1042) и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливающими систему оплаты труда работников муниципальных учреждений Ханты- Мансийского автономного округа - Югры (далее соответственно - учреждение, работники) и включает в себя:

1. основные условия оплаты труда;
2. порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
3. порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
4. порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения;
5. другие вопросы оплаты труда;
6. порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
7. заключительные положения.

2. В Положении используются следующие основные определения:

1. профессиональные квалификационные группы должностей работников (далее - ПКГ) группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;
2. 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;
3. квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
4. профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности-

5) 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 года № 431-п. «О требованиях к системам оплаты труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа - Югры».

1. Заработная плата работников учреждения состоит из:

* оклада (должностного оклада);
* компенсационных выплат;
* стимулирующих выплат;
* иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

4. Фонд оплаты труда в учреждениях формируется на календарный год исхода из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Финансовое обеспечение расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах средств, предусмотренных в утвержденном плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

5. 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.

6. В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимального размера оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югра.

**Статья 2. Основные условия оплаты труда.**

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:

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

2) приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247н от 29.05.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 1 настоящего Положения;

1. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации №121н от 14.03.2008 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения; .
2. приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской федерации от 30.03.2011 №251в «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 2.

Таблица 1

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии и размеры окладов (должностных окладов)**

**ПКГ**  (соответствует таблице 1 приложения к постановлению администрации города от 24.08.2017 № 896 с изм. от 27.09.2017 №1042)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | | |
| Внутри должностные 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;** ассистент номера в цирке; контролер билетов | 6019 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| Без квалификационной категории | Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; суфлер; **организатор экскурсий**; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; контролер- посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор,); | 6696 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
| Без квалификационной категории | Помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий  труппой, художник-реставратор; художник-  фотограф; **администратор (старший администратор)**; заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; **методист** библиотеки, клубного учреждения, **музея**; научно-методического центра народноготворчества, дома народного творчества, центра  народной культуры (культуры и досуга) и других-аналогичных учреждений и организаций; | 9239 |
|  | **редактор** библиотеки, клубного учреждения, **музея,** научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); **лектор экскурсовод**; **Хранитель фондов;** методист по составлению кинопрограмм; **специалист по учетно- хранительской документации**; **специалист экспозиционного и выставочного отдела**; кинооператор; ассистент кинорежиссера; ассистент кинооператора-  звукооператор; монтажер; редактор по  репертуару. |  |
| Вторая категория | Концертмейстер по классу вокала (балета)- лектор-искусствовед (музыковед);  библиотекарь; библиограф  **методист** библиотеки, клубного учреждения, **музея**, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; **редактор** библиотеки, клубного учреждения, **музея,** научно-методического центра народного  творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других диалогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); **лектор (экскурсовод):** методист по составлению кинопрограмм; **специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела;** кинооператор; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару; редактор (музыкальный редактор | 9701 |
| Первая категория | Концертмейстер по классу вокала (балета)- лектор-искусствовед (музыковед);  репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-  концертмейстер; библиотекарь; библиограф  **методист** библиотеки, клубного учреждения, **музея**, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; **редактор** библиотеки, клубного учреждения, **музея,** научно-методического центра народного  творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других диалогичных учреждений и организаций; редактор (музыкальный редактор); **лектор (экскурсовод):** клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; **специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела;** кинооператор; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару; редактор (музыкальный редактор) | 10163 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» | Библиотекарь, библиограф; **Методист**  библиотеки, **музея,** дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; Методист по составлению кинопрограмм; **Специалист по учетно-хранительской документации**; 'редактор по репертуару; специалист по фольклору, Специалист по жанрам творчества;  специалист по методике клубной работы | 10625 |
| «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | |
| Должности руководителей по которым не предусмотрена квалификационная категория | Руководитель литературно- драматической части, Заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки;  **Заведующий отделом (сектором) музея**; Заведующий передвижной выставкой музея; Заведующий реставрационной мастерской;  Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) | 14554 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| 1 квалификационный уровень | Администратор; диспетчер; **инспектор по кадрам;** инспектор по контролю за исполнением поручений;и т.д. | 6042 |

2. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается приказом директора учреждения. Основанием для изменения квалификационной категории является стаж, опыт работы и профессиональные навыки сотрудника. Подтверждающими документами при составлении приказа директора является трудовая книжка и документ об образовании.

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

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

таблица 2

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям работников, не включенным в ПКГ**  (соответствует таблице 6 приложения к постановлению администрации города от 24.08.2017 № 896 с изм. от 27.09.2017 №1042)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование должности | | Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/ внутридолжностные квалификационные категории/ уровни квалификации | Размер оклада (должностного оклада). рублей |
| 5 | Специалист по обеспечению сохранности музейных предметов, методист по научно-просветительской деятельности музея, **методист по музейно образовательной деятельности;** **специалист по экспозиционной и выставочной деятельности**, художник оформитель, помощник директора, редактор, музыкальный редактор; инженер по безопасности музейных предметов (библиотечных фондов) | | Без категории | 9239 |
| 2 категория | 9701 |
| 1 категория | 10163 |
| Высшая категория | 10625 |
| 10 | Специалист по учету музейных предметов | Специалист по учету музейных предметов | 5 уровень квалификации | 9788 |
| Специалист по учету музейных предметов II категории | 9940 |
| Специалист по учету музейных предметов I категории | 6 уровень квалификации | 10233 |
| Редактор электронных баз данных музея | 6 уровень квалификации | 9788 |
| Редактор электронных баз данных музея  II категории | 9940 |
| Редактор электронных баз данных музея  I категории | 10233 |
| 11 | Хранитель музейных ценностей | Хранитель музейных предметов | 6 уровень квалификации | 9788 |
| Хранитель музейных предметов  II категории | 9940 |
| Хранитель музейных предметов I категории | 10233 |
| Главный хранитель музейных предметов | 7 уровень квалификации | 14554 |
| 13 | **Главный хранитель музейных предметов,** главный администратор, ученый секретарь музея | | Без категории | 14 554 |

4.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 2 настоящего Положения.

Должности включенные в таблицу 2 настоящего Положения в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30 марта 2011 года №251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии», Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным постановлением Минтруда России от 21 апреля 1998 года №37, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационными справочниками, профессиональными стандартами.»

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

6. При определений 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 н другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего, времени.

**Статья 3.** **Порядок и условия осуществления компенсационных выплат**

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).

|2. Выплата работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда устанавливаются локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3. 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 от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

4. Выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной-квалификации, совмещений 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 3 настоящего Положения.

5. Выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается-в соответствии со статьями 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Думы города Покачи «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи».

6. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются приказом директора учреждения с учетом мнения выборного органа первичной: профсоюзной организации или иного представительного органа работников и в соответствии с таблицей 3 настоящего Положения.

Таблица 3

**Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат**

( соответствует таблице 7 приложения к постановлению администрации города от 24.08.2017 № 896 с изм. от 27.09.2017 №1042)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование выплаты | Размер выплаты | Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или), опасными условиями труда | Не менее 4% | Заключение специальной оценки условий труда. Конкретный размер выплаты устанавливается в локальном акте учреждения |
| 2 | Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении-профессии (должностей), сверхурочной работе,  работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных | | |
| 2.1 | Доплата при совмещении  профессий (должностей), или расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной  трудовым договором | до 30% должностного доклада (тарифной ставки) по должности (профессии), но не свыше 30% фонда оплаты труда по совмещаемой должности или вакансии Размер устанавливается в коллективном договоре (локальном нормативном акте учреждения) и по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной  работы | Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 2.2 | Оплата сверхурочной работы | За впервые два часа работы не менее чем в полуторном размере; за последующие часы - не менее, чем в двойном размере. | Работа за пределами рабочего времени.  Статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно |
| 2.3 | Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | В размере не менее одинарной дневной или, часовой ставки (части оклада) должностного оклада (за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа выходной или  нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере, не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх, оклада (должностного оклада); если работа  производилась сверх месячной нормы рабочего времени.  Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения коллектива учреждения. | 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.  По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. |
| 2.4 | За работу в ночное время | 20% | За каждый час работы в ночное время с 22 часов до 6 часов, на основании табеля учета рабочего времени. Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации |
| 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 решение Думы города Покачи «О гарантиях и компенсациях для работников органов местного самоуправления и муниципальных учреждений города Покачи» |
| 3.2 | Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | До 50% к месячному заработку |

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

8. Размеры компенсационных выплат не могут быть ниже размеров, установленных Трудовым кодексом Российской Федераций, нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

**Статья 4.** **Порядок, и условия оплаты труда руководителя учреждения**

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

2. Размер, должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором, в зависимости от масштаба управления и особенностей деятельности учреждения согласно таблице 4 настоящего положения и в соответствии с постановлением администрации города Покачи от 24.08.2017 № 896 «Об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры города Покачи» (с изменениями от 27.09.2017 №1042).

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

Таблица 4

Размер оклада (должностного оклада) руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | |
| Диапазон штатной численности, единиц | Размеры окладов  (должностных окладов), рублей |
| Музеи | |
| менее 45 | 26 000 |

3. Компенсационные выплаты руководителю учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации. Содержащими нормы трудового права, с учетом особенностей установленных статьей 3 настоящего Положения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения не может превышать соотношения, представленных в таблице 5 настоящего Положения (соответствует таблице 11 приложения к постановлению администрации города от 24.08.2017 №896).

Таблица 5

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения

и средней заработной платы работников учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Тип учреждения | Предельный уровень (руководитель/работник) |
| Музеи | 1:5 |

6. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет структурному подразделению, выполняющему функции и полномочия учредителя информацию, подготовленную в соответствии с положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы.

Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения размещается в соответствии с Порядком размещения информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений города Покачи. Утвержденным постановлением администрации города Покачи.

**Статья 5. Другие вопросы оплаты труда**

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, ежемесячная доплата молодым специалистам к должностному окладу;

-единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам;

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда;

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

1. 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 ежемесячнаядоплата в размере 500 рублей. Доплата 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.

1. Работникам учреждения один 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 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

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

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ директора учреждения.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска 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 при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;

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

- работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска составляет не более двух должностных окладов по основной должности для всех работников учреждения, включая руководителя.

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

Выплаты к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляются в учреждении в едином размере в отношении работников и руководящего состава учреждения не более 3 раз в календарном году.

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

Единовременное премирование к праздничным дням, профессиональным праздникам осуществляется в пределах обоснованной экономии средств фонда оплаты труда.

Выплата премии осуществляется по согласованию с учредителем. Ходатайство о выплате работникам единовременной премии направляется в адрес главы города Покачи учредителем. Проект постановления администрации города Покачи разрабатывает комитет финансов администрации города Покачи.

Размер единовременной премии не может превышать 10 тысяч рублей.

5. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в порядке и размерах, утвержденных приказом директора учреждения в соответствии с [таблицей](consultantplus://offline/ref=16600BF3DF0E7AEF980CEEC8A7D978C23DE3F2B1EB696208AF54608D0C66304B4291E4ADF421C11CE90548F8b0x1L) 6 настоящего Положения.

Таблица 6

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

( соответствует таблице 12 приложения к постановлению администрации города от 24.08.2017 № 896 с изм. от 27.09.2017 №1042)

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

1. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, исходя из размеров субсидий, предоставленных учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ), субсидий на иные цели, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», осуществляется в соответствии с реализацией региональных «дорожных карт» развития отраслей социальной сферы.

**Статья 6. Дополнительные отпуска**

1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если эти работники при необходимости эпизодически привлекаются по приказу руководителя учреждения к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или иным нормативным актом учреждения и оформляется приказом руководителя.

Предоставление руководителю учреждения отпуска за ненормированный рабочий день принимается работодателем и оформляется распоряжением администрации города Покачи.

3. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам и руководителю в количестве трех календарных дней, и суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

**Статья 7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев в муниципальном автономном учреждении, исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета муниципального образования на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности.
2. Годовой фонд оплаты труда учреждения определяется суммированием окладного фонда (должностных окладов) и фондов компенсационных и стимулирующих выплат, а также иных выплат, предусмотренных настоящим Положением:

1) на выплату должностного оклада (оклада), компенсационных выплат, иных выплат (за исключением премии к праздничным датам, профессиональным праздникам) - в размерах, установленных настоящим Положением;

2) на выплату стимулирующих выплат, премий к праздничным датам, профессиональным праздникам - в размере до 50% от годового фонда оплаты труда.

1. Годовой фонд оплаты труда увеличивается на сумму отчислений в государственные внебюджетные фонды, производимые от фонда оплаты труда в соответствии с действующим законодательством (с учётом размера отчислений, учитывающим предельную величину базы для начисления страховых взносов).
2. Предельная доля годового фонда оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения составляет не более 40% от общего годового фонда оплаты труда учреждения. Перечень должностей работников административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения устанавливается приказом структурного подразделения, осуществляющего функции и полномочия учредителя.
3. Руководитель учреждения несёт ответственность за правильность формирования фонда оплаты труда учреждения, и обеспечивает соблюдение норм, установленных настоящим Положением.

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.