

Городской округ Ханты-Мансийск

Ханты-Мансийского автономного округа – Югры

ГЛАВА ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_2024 №\_\_\_

Об утверждении Положения

о размерах и условиях оплаты

труда и иных выплат руководителям

и работникам муниципальных

бюджетных учреждений,

подведомственных управлению

культуры Администрации

города Ханты-Мансийска

В соответствии со [статьей 144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=693) Трудового кодекса Российской Федерации, [пунктом 14.3 части 1 статьи 39](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=296939&dst=101501) Устава города Ханты-Мансийска, руководствуясь [статьей 70](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=296939&dst=101332) Устава города Ханты-Мансийска:

1. Утвердить [Положение](#P33) о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителям и работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации города Ханты-Мансийска, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Руководителям муниципальных бюджетных учреждений, указанных в пункте 1 настоящего постановления, привести правовые (локальные) акты в соответствие с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу постановления Главы города Ханты-Мансийска:

от 19.06.2020 №42 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Октябрь»;

от 24.04.2020 №25 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Городская централизованная библиотечная система»;

от 24.12.2021 №75 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 19.06.2020 №42 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Октябрь»;

от 24.12.2021 №76 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 24.04.2020 №25 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Городская централизованная библиотечная система»;

от 01.11.2022 №62 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 24.04.2020 №25 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Городская централизованная библиотечная система»;

от 29.12.2022 №74 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 24.04.2020 №25 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Городская централизованная библиотечная система»;

от 28.02.2023 №12 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 19.06.2020 №42 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Октябрь»;

от 23.06.2023 №35 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 24.04.2020 №25 «Об утверждении Положения о размерах и условиях оплаты труда и иных выплатах работникам муниципального бюджетного учреждения «Городская централизованная библиотечная система»;

от 28.08.2023 №42 «О внесении изменений в постановление Главы города Ханты-Мансийска от 19.06.2020 №42 «Об утверждении Положения о размерах, условиях оплаты труда и иных выплат работникам муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Октябрь».

4. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.03.2024.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя Главы города Ханты-Мансийска Черкунову И.А.

Глава города

Ханты-Мансийска М.П. Ряшин

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

к проекту постановления Главы города Ханты-Мансийска «Об утверждении положения
о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителям и работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации города Ханты-Мансийска»

Проект вносит: Плесовских Дарья Константиновна, начальник управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска,
352-363 (доб.363).

Исполнитель: Плесовских Дарья Константиновна, начальник управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска,
352-363 (доб.363).

Согласовано:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Ф.И.О.,должность | Предложения,замечания | Подпись | Датаполученияпроекта | Датасогласованияпроекта |
| Дунаевская Н.А.,Первый заместитель Главыгорода Ханты-Мансийска |  |  |  |  |
| Черкунова И.А.,заместитель Главы города Ханты-Мансийска |  |  |  |  |
| Эрнст С.А.,управляющий деламиАдминистрации городаХанты-Мансийска |  |  |  |  |
| Граф О.И., директор Департамента управления финансами Администрации города Ханты-Мансийска |  |  |  |  |
| Струженко Ю.В.,и.о. заместителя Главы города Ханты-Мансийска |  |  |  |  |
| Щекина Т.В., исполняющий обязанности начальника управления бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска |  |  |  |  |
| Липина Л.В.,Заместитель начальника управления культурыАдминистрации города Ханты-Мансийска |  |  |  |  |
| Плесовских Д.К., начальник управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска |  |  |  |  |

Приложение

к постановлению Главы

города Ханты-Мансийска

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

О РАЗМЕРАХ И УСЛОВИЯХ ОПЛАТЫ ТРУДА

И ИНЫХ ВЫПЛАТ РУКОВОДИТЕЛЯМ И РАБОТНИКАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ

БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ УПРАВЛЕНИЮ

КУЛЬТУРЫ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАНТЫ-МАНСИЙСКА

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о размерах и условиях оплаты труда и иных выплат руководителям и работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры Администрации города Ханты-Мансийска, (далее - Положение) разработано в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, муниципальными правовыми актами города Ханты-Мансийска и регулирует порядок и условия оплаты труда и иных выплат руководителям и работникам (далее - работники) муниципального бюджетного учреждения «Культурно-досуговый центр «Октябрь», муниципального бюджетного учреждения «Научно-библиотечный центр» (далее - учреждение).

1.2. Термины и определения, используемые в настоящем Положении, применяются в значении Трудового [кодекса](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=454102) Российской Федерации (далее - Трудовой кодекс).

1.3. Оплата труда руководителя и работников Учреждения состоит из:

должностного оклада;

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.4. Выплаты, установленные настоящим Положением, осуществляются за счет средств субсидии, доведенной до Учреждения главным распорядителем бюджетных средств - Администрацией города Ханты-Мансийска - на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) без нарушений, не может быть ниже размера минимального месячного размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре (далее - ММРОТ).

Доплата до установленной законодательством величины ММРОТ производится работникам Учреждения, у которых размер исчисленной в установленном порядке заработной платы при соблюдении условий, указанных в абзаце первом настоящего пункта, ниже установленной законодательством величины ММРОТ.

1.6. Предельный уровень 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) устанавливается в кратности от 1 до 8.

1.7. 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 бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска информацию о среднемесячной заработной плате работников Учреждения, подготовленную в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.8. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера Учреждения размещается на Официальном информационном портале органов местного самоуправления города Ханты-Мансийска в сети Интернет в соответствии со статьей 349.5 Трудового кодекса.

1.9. Руководитель учреждения несет персональную ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.

II. Основные условия оплаты труда

 2.1. [Размеры](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=287097&dst=100219) должностных окладов работников Учреждения определяются трудовым договором и устанавливаются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов работникам Учреждения, указанных в приложении 1 к настоящему Положению, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31.08.2007 [№570](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=71507) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29.05.2008 [№247н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=84164) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 30.03.2011 [№251н](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=114608) «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»,

а также утвержденных постановлением Минтруда России от 21.08.1998 №37 «Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих».

2.3. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.4. В расчет месячного фонда оплаты труда при начислении выплат, предусмотренных настоящим положением, включаются:

должностной оклад;

компенсационные выплаты (районный коэффициент, процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях);

стимулирующие выплаты (надбавка за комплексность и сложность управления, ежемесячная персональная надбавка, премирование по итогам работы за месяц).

иные выплаты (надбавки от должностного оклада в связи с присвоением ученой степени и почетных званий).

III. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

3.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со [статьями 148](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=100987), [315](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=101814) - [317](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=56) Трудового кодекса Российской Федерации, [решением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=182649) Думы города Ханты-Мансийска от 28.05.2010 №982 «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в городе Ханты-Мансийске и работающих в организациях, финансируемых из бюджета города Ханты-Мансийска, а также в организациях, получающих субсидии из бюджета города Ханты-Мансийска на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания» на основании правового (локального) акта работодателя.

3.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), осуществляется в соответствии со статьями 149 - 154 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 27.06.2023 №35-п.

Вид, размер и срок, на который устанавливаются выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, в соответствии с требованиями настоящего Положения.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения [статьи 154](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=101008) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам учреждения за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в ночное время из расчета 35 процентов должностного оклада за час работы.

Оплата работы в выходной или нерабочий праздничный день осуществляется в соответствии со [статьями 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=715), [290](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389&dst=101725) Трудового кодекса Российской Федерации.

Решение о привлечении работников к работе в выходные или нерабочие праздничные дни принимается на основании локального акта работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность соответствующего учреждения.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за сверхурочную работу время, отработанное сверхурочно, оплачивается сверх заработной платы, начисленной работнику за работу в пределах установленной для него продолжительности рабочего времени, из расчета полуторной (за первые два часа) либо двойной (за последующие часы) тарифной ставки или оклада (должностного оклада) с начислением всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных системой оплаты труда, на одинарную тарифную ставку или одинарный оклад (должностной оклад).

3.3. Работникам, имеющим ненормированный рабочий день, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью от 3 до 8 календарных дней, которые суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска устанавливается локальным нормативным актом учреждения в порядке, установленном Трудовым [кодексом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=468389) Российской Федерации.

3.4. Руководителю и работникам Учреждения предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за выслугу лет, который суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, продолжительность которого устанавливается в следующем порядке:

при стаже работы в Учреждении:

от 1 года до 5 лет – 1 календарный день;

от 5 до 10 лет – 5 календарных дней;

от 10 до 15 лет – 7 календарных дней;

от 15 и более лет – 10 календарных дней.

В стаж работы, дающий право на установление ежегодного дополнительного отпуска за выслугу лет, учитывается общее количество лет, отработанных в Учреждении по основному месту работы, основной занимаемой должности.

Исчисление продолжительности ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска за выслугу лет руководителю Учреждения начинается с даты заключения трудового договора.

3.6. Выплаты, указанные в настоящем разделе, производятся в пределах доведенных бюджетных ассигнований бюджета города Ханты-Мансийска, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидии и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

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

4.1. В целях поощрения работников и руководителя Учреждения, за исключением работников, указанных в разделе VI настоящего Положения, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за комплексность и сложность управления (для руководителя Учреждения);

ежемесячная персональная надбавка (для руководителя Учреждения);

премии по итогам работы за месяц, год, квартал;

премия за выполнение особо важных и сложных заданий.

4.2. Стимулирующие выплаты предназначены для усиления заинтересованности работников учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей и в целях поощрения за выполненную надлежащим образом работу.

4.3. Ежемесячная надбавка за комплексность и сложность управления к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения в пределах от 10 до 50 процентов от должностного оклада.

Конкретный размер ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления руководителю учреждения устанавливается по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность соответствующего учреждения.

Критериями определения размера ежемесячной надбавки за комплексность и сложность управления руководителю учреждения являются:

уровень сложности, объема, качества и своевременности выполняемой работы;

работа по нескольким направлениям, совмещение одновременно ряда функций.

Решение о выплате и конкретный размер надбавки определяется правовым (локальным) актом работодателя.

4.4. Ежемесячная персональная надбавка к должностному окладу (для руководителя Учреждения)

Размер ежемесячной персональной надбавки устанавливается в пределах от 10 до 100 процентов от должностного оклада по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения.

Критериями определения размера ежемесячной персональной надбавки являются:

интенсивность труда;

профессионализм и инициативность;

характер и важность решаемых вопросов;

значимость участка деятельности;

новизна и эффективность предложенных решений.

Решение о выплате и конкретный размер надбавки определяется правовым (локальным) актом работодателя.

4.5. Премия по итогам работы за месяц:

4.5.1. Премия по итогам работы за месяц работникам и руководителю Учреждения устанавливается в размере 100 процентов от должностного оклада.

Премия по итогам работы за месяц выплачивается на основании правового (локального) акта работодателя, издаваемого до 01 числа месяца, следующего за месяцем, по итогам работы за который осуществляется премирование.

Критериями оценки работы руководителя Учреждения являются:

обеспечение деятельности Учреждения и реализация мероприятий муниципальных программ с соблюдением установленных сроков;

соблюдение Учреждением финансовой дисциплины (в том числе соблюдение финансовых нормативов бюджетных средств, своевременность уплаты налогов, сборов и иных обязательных платежей, предусмотренных законодательством Российской Федерации);

целевое и эффективное использование субсидий, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также средств, полученных от приносящей доход деятельности;

своевременное предоставление отчетности;

выполнение Учреждением дополнительных к плановой деятельности видов работ (функций) по поручению Учредителя;

отсутствие просроченной и необоснованной дебиторской и кредиторской задолженности;

выполнение Учреждением муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) с учетом показателей, характеризующих объем (состав) и качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

Критериями оценки работы работников Учреждения являются:

а) качественное, эффективное и своевременное выполнение функциональных, профессиональных обязанностей, определенных уставом учреждения, положением об отделе, должностными инструкциями;

б) подготовка и оформление финансовых и иных документов в установленном порядке и сроки;

в) качественное, своевременное выполнение работником планов работы, поручений руководителя учреждения, непосредственного руководителя по вопросам, входящим в компетенцию работника;

г) внесение предложений в целях повышения эффективности трудовой функции, освоение и применение в работе современных технологий;

д) соблюдение техники безопасности труда и противопожарной безопасности, трудовой дисциплины и внутреннего трудового распорядка;

е) выполнение муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) с учетом показателей, характеризующих объем (состав) и качество оказания муниципальных услуг (выполнения работ).

4.5.2. Премия по итогам работы за месяц выплачивается одновременно с заработной платой за фактически отработанное время и учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

4.5.3. Премия по итогам работы за месяц не выплачивается или выплачивается в меньшем размере в случае допущения работником учреждения нарушений и упущений, указанных в [приложении 2](#P308) к настоящему Положению.

4.5.4. Решение о невыплате (выплате в меньшем размере) премии принимается в тот расчетный период, в котором работодателю стало известно о допущении работником учреждения нарушений и упущений, указанных в [приложении 2](#P308) к настоящему Положению, и оформляется правовым (локальным) актом работодателя.

4.6. Премия по итогам работы за квартал

Премия по итогам работы за квартал может быть выплачена за:

достижение значимых результатов при выполнении должностных обязанностей (участие в крупных экспозиционных и культурно-просветительских, научно-исследовательских, творческих проектах, внедрение инновационных форм культурной и библиотечно-информационной деятельности);

расширение спектра оказываемых услуг, реализацию мероприятий, повлекших увеличение количества посетителей;

выполнение с надлежащим качеством дополнительных, помимо указанных в должностной инструкции обязанностей;

участие в конкурсах, получение грантов;

оказание помощи молодым специалистам (наставничество).

Решение о выплате и конкретный размер премии по итогам работы за квартал руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность юридического управления Администрации города Ханты-Мансийска и управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска, управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска.

Премия по результатам работы за квартал выплачивается на основании правового (локального) акта работодателя не позднее квартала, следующего за отчетным кварталом.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается за счет экономии средств, выделенных в виде субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, за счет средств от приносящей доход деятельности.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается за фактически отработанное в квартале время.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

4.7. Премия по итогам работы за год

Премия по итогам работы за год может быть выплачена за:

внедрение авторских разработок и методик, инновационных методов работы;

удовлетворение пользователей качеством услуг;

разработку, актуализацию программ, положений и других документов;

обеспечение открытости и доступности информации о детальности учреждения, ;

наличие положительных отзывов об учреждении в электронных и печатных изданиях;

внедрение новых форм и методов работы, положительно отразившихся на имидже учреждения, муниципального образования городской округ Ханты-Мансийск;

удовлетворенность посетителей доступностью и качеством предоставления услуг в сфере культуры и искусства, подтвержденную отсутствием обоснованных жалоб и замечаний посетителей (пользователей) и надзорных органов;

реализацию и внедрение проектов, обеспечивших привлечение внебюджетных средств.

Решение о выплате и конкретный размер премии по итогам работы за год руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность юридического управления Администрации города Ханты-Мансийска и управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска.

Премия по итогам работы за год выплачивается за фактически отработанное в календарном году время.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

Премия по итогам работы за год выплачивается руководителю учреждения по итогам рассмотрения результатов деятельности учреждения балансовой комиссией по контролю за результатами деятельности муниципальных учреждений.

Премия по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения не позднее последнего рабочего дня текущего года.

Конкретный размер премии по итогам работы за год определяется правовым (локальным) актом работодателя, при этом размер премии по итогам работы за год должен составлять не более 3 фондов оплаты труда.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

работнику Учреждения, с которым трудовой договор (контракт) расторгнут по инициативе работодателя, за совершение виновных действий;

работнику Учреждения, расторгнувшему трудовой договор (контракт) в течение календарного года по собственному желанию.

Премия по итогам работы за год исчисляется как сумма средств месячного фонда оплаты труда из расчета за календарный год, премий за выполнение особо важных и сложных заданий, премий по итогам работы за квартал, деленных на 12 и умноженных на количество фондов оплаты труда, определенных правовым локальным актом работодателя о выплате годовой премии.

4.8. Единовременная премия за выполнение особо важных и сложных заданий работникам и руководителю учреждения может быть выплачена на основании правового (локального) акта работодателя в размере не более одного месячного фонда оплаты труда.

При установлении размера премии за выполнение особо важных и сложных заданий учитывается: успешное выполнение особо важных и сложных заданий, выполнение непредвиденных работ, оперативность в исполнении поручений; степень сложности выполняемого задания, эффективность полученных результатов, личный вклад работника и проявление инициативы при выполнении заданий.

Решение о выплате и конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий руководителю и работникам Учреждения определяется правовым (локальным) актом работодателя по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность юридического управления Администрации города Ханты-Мансийска и управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска, управлением бухгалтерского учета и использования финансовых средств Администрации города Ханты-Мансийска

4.9. Стимулирующие выплаты начисляются к 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.

4.10. Стимулирующие выплаты учитываются в составе средней заработной платы для расчета отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, а также для предоставления информации по исчислению размера пенсии.

4.11. Стимулирующие выплаты производятся в пределах доведенных бюджетных ассигнований бюджета города Ханты-Мансийска, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидии и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

**V. Иные выплаты работникам учреждений**

5.1. Руководителю и работникам Учреждения производятся иные выплаты, не относящиеся к фонду оплаты труда и осуществляемые в пределах объема субсидии, доведенной на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

5.2. Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска:

5.2.1. Работникам и руководителю Учреждения при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск один раз в календарном году выплачивается единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работники Учреждения, вновь принятые на работу в календарном году и отработавшие шесть и более месяцев в Учреждении, имеют право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается на основании правового/локального акта работодателя, изданному на основании письменного заявления работника, о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и единовременной выплате.

В случае разделения в установленном порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части в течение календарного года, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается при предоставлении любой из указанных частей отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в размере до одного месячного фонда оплаты труда работника и выплачивается один раз в календарном году при уходе работника в очередной оплачиваемый отпуск.

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска не зависит от итогов оценки труда работника.

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

работнику, принятому на работу по совместительству;

работнику, принятому из другой муниципальной организации города Ханты-Мансийска, единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается в случае подтверждения соответствующей справкой факта не выплаты единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.3. Единовременная выплата при выходе на пенсию.

Руководителю и работникам Учреждения в случае увольнения в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере месячного фонда оплаты труда работника на дату увольнения при стаже работы в данном Учреждении не менее 10 лет.

5.4. Единовременная выплата молодым специалистам:

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается на основании письменного заявления работника один раз по основному месту работы в течение двух месяцев со дня поступления на работу.

Молодым специалистом считается гражданин Российской Федерации в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30.12.2020 №489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершивший обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые устраивающийся на работу в соответствии с полученной квалификацией.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет до двух месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

5.5. Работникам Учреждения по согласованию с заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность учреждения, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность юридического управления Администрации города Ханты-Мансийска и управления кадровой работы и муниципальной службы Администрации города Ханты-Мансийска, устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 3,0.

Порядок и условия выплаты персонального повышающего коэффициента определяются локальным актом Учреждения.

5.6. Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается работникам, в том числе, указанным в разделе VI настоящего Положения, 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: | Размер |
| доктор наук | 20% |
| кандидат наук | 10% |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры.Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) | 10% |
| «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 устанавливается в процентах от должностного оклада по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствие с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы.

**VI** **Стимулирующие выплаты вокального ансамбля «Солисты Югры»**

6.1. В целях поощрения работников вокального ансамбля «Солисты Югры» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

премия за выполнение особо важных и сложных заданий;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

премия по итогам работы за месяц, квартал, год.

6.2. Премия за выполнение особо важных и сложных заданий может быть выплачена:

за участие в выполнении важных работ, мероприятий, связанных с поддержанием положительного имиджа Учреждения, города Ханты-Мансийска;

за личный вклад в участие Учреждения в мероприятиях федерального, регионального, межмуниципального и городского уровня;

за личный вклад в реализации особо важного и сложного задания;

за оперативность и профессионализм в решении вопросов при выполнении особо важного и сложного задания.

Решение о выплате и конкретный размер премии за выполнение особо важных и сложных заданий принимается работодателем на основании служебной записки администратора вокального ансамбля «Солисты Югры» (с указанием конкретных результатов) по согласованию с Главой города Ханты-Мансийска, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных заданий носит разовый характер.

6.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу. Выплата может быть установлена сроком от месяца до одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.4. Премия по итогам работы устанавливается за периоды - календарный месяц, квартал, год.

6.4.1. Премия по итогам работы за месяц работникам вокального ансамбля «Солисты Югры» составляет не более 300 процентов.

Решение о выплате и конкретном размере премии по итогам работы за месяц принимается работодателем на основании служебной записки администратора вокального ансамбля «Солисты Югры» (с указанием конкретных результатов) по согласованию с Главой города Ханты-Мансийска, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения.

Служебная записка администратора вокального ансамбля «Солисты Югры» представляется на согласование директору Учреждения не позднее 25 числа текущего месяца.

Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в соответствии с исполнениями следующих показателей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Показатели премирования | Размер премии, % |
| 1. | Солисты-вокалисты |
| 1.1. | Качественное, своевременное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника, в том числе участие в мероприятиях Учреждения по выполнению муниципального задания в сборных концертах, оказание содействий федеральным, региональным, муниципальным учреждениям и организациям | 30 |
| 1.2. | Участие в концертной программе коллектива, которая включает в себя ансамблевые произведения, а также сольные концертные номера каждого участника коллектива <\*>: |  |
| на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 80 |
| на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 50 |
| на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 30 |
| на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 20 |
| 1.2.1. | Сольная концертная программа <\*>: |  |
|  | на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 100 |
|  | на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 70 |
|  | на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 40 |
|  | на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 20 |
| 1.3. | Пополнение репертуара вокального ансамбля "Солисты Югры" ранее не исполнявшимися вокальным ансамблем произведениями из расчета один ансамблевый номер, один сольный каждого участника, представленный в концертных выступлениях ансамбля, сборных концертах центра в отчетном месяце | 15 |
| 2. | Художественный руководитель вокального ансамбля |
| 2.1. | Качественное, своевременное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором, должностной инструкцией работника, в том числе обеспечение участия коллектива в мероприятиях Учреждения по выполнению муниципального задания в сборных концертах, оказание содействий федеральным, региональным, муниципальным учреждениям и организациям | 30 |
| 2.2. | Организация и проведение концертной программы <\*>: |  |
| на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 80 |
| на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 50 |
| на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 30 |
| на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 20 |
| 2.2.1. | Сольная концертная программа (за исключением сольных концертных программ Заслуженных деятелей культуры): |  |
|  | на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 100 |
|  | на площадке вместимостью не менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 70 |
|  | на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 60 минут | 40 |
|  | на площадке вместимостью менее 300 человек, продолжительностью не менее 45 минут | 20 |
| 2.3. | Пополнение репертуара вокального ансамбля "Солисты Югры" ранее не исполнявшимися вокальным ансамблем произведениями из расчета один ансамблевый номер, один сольный каждого участника, представленный в концертных выступлениях ансамбля, сборных концертах центра в отчетном месяце (6 сольных, 1 ансамблевый) | 15 |

--------------------------------

<\*> Последующие показы данных концертных программ (исполненных ранее) соответствуют половине размера премии, установленной в процентах согласно соответствующим критериям.

Премия по итогам работы за месяц не выплачивается в случае допущения работниками вокального ансамбля «Солисты Югры» нарушений и (или) упущений, указанных в приложении 2 к настоящему Положению.

Работники, которым не выплачена премия по итогам работы за месяц, должны быть ознакомлены с правовым (локальным) актом работодателя.

Решение о невыплате премии может быть обжаловано в установленном законодательством порядке. Факт обжалования не приостанавливает действие решения о премии по итогам работы за месяц.

Невыплата премии по итогам работы за месяц производится в тот расчетный период, в котором работодателю стало известно о допущении нарушения.

6.4.2. Премия по итогам работы за квартал работникам вокального ансамбля «Солисты Югры» выплачивается на основании правового (локального) акта работодателя не позднее квартала, следующего за отчетным.

Решение о выплате и конкретном размере премии по итогам работы за квартал принимается работодателем на основании служебной записки администратора вокального ансамбля «Солисты Югры» (с указанием конкретных результатов) по согласованию с Главой города Ханты-Мансийска, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается за счет средств фонда оплаты труда при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда.

В фактически отработанное время включается время работы по табелю учета рабочего времени, когда за работником сохранялось место работы, за исключением случаев временной нетрудоспособности, отпуска без сохранения заработной платы, отпуска по уходу за ребенком.

Премия по итогам работы за квартал выплачивается при выполнении условий:

добросовестное и эффективное исполнение должностных обязанностей, подтвержденное отсутствием дисциплинарных взысканий;

достижение значимых творческих результатов при выполнении должностных обязанностей каждым участником вокального ансамбля (учитывается количество сольных партий, концертных номеров, сольных концертов, интенсивность пополнения репертуара);

участие вокального ансамбля «Солисты Югры» в городских, районных, региональных и всероссийских проектах, конкурсах, фестивалях и грантах;

участие вокального ансамбля «Солисты Югры» в дополнительной к текущей (плановой) работе мероприятий, направленных на увеличение количества посетителей.

Работникам вокального ансамбля «Солисты Югры», с которыми трудовой договор расторгнут или прекращен в течение квартала, выплата премии по итогам работы за квартал производится за фактически отработанное время.

Работникам вокального ансамбля «Солисты Югры», с которыми трудовой договор в течение квартала расторгнут или прекращен по инициативе работодателя за совершение виновных действий, премия по итогам работы за квартал не выплачивается.

Работники вокального ансамбля «Солисты Югры», уволившиеся в текущем квартале, за который производится выплата премии по итогам работы за квартал, представляют в бухгалтерию Учреждения заявления о перечислении премии по итогам работы за квартал с указанием банковских реквизитов.

6.4.3. Решение о выплате и конкретном размере премии по итогам работы за год принимается работодателем на основании служебной записки администратора вокального ансамбля «Солисты Югры» по согласованию с Главой города Ханты-Мансийска, заместителем Главы города Ханты-Мансийска, координирующим и контролирующим деятельность Учреждения.

Премия по итогам работы за год выплачивается не позднее первого квартала года, следующего за отчетным годом. Конкретный размер премии по итогам работы за год определяется правовым (локальным) актом работодателя, при этом размер премии по итогам работы за год должен составлять не более трех фондов оплаты труда.

Премия по итогам работы за год выплачивается за счет средств фонда оплаты труда при наличии обоснованной экономии средств по фонду оплаты труда.

Премия по итогам работы за год выплачивается в максимальном размере при:

выполнении показателей муниципального задания, характеризующее объем и качество муниципальной услуги «Организация и проведение культурно-массовых мероприятий» не менее 15 процентов с участием вокального ансамбля от общего плана Учреждения;

организации и проведении не менее четырех новых концертных программ в год;

организации и проведении сольной концертной программы каждого участника коллектива продолжительностью не менее 40 мин.

Премия по итогам работы за год не выплачивается:

работнику, с которым трудовой договор расторгнут по инициативе работодателя, за совершение виновных действий;

работнику, расторгнувшему трудовой договор в течение календарного года по собственному желанию.

Премия по итогам работы за год исчисляется как сумма средств месячного фонда оплаты труда из расчета за календарный год, премий за выполнение особо важных и сложных заданий, премий по итогам работы за квартал, к юбилейным датам и праздничным дням, а также в связи с профессиональными праздниками, деленных на 12 и умноженных на количество фондов оплаты труда, определенных правовым локальным актом работодателя о выплате годовой премии.

6.5. Выплаты стимулирующего характера могут быть произведены за счет средств, вырученных от концертных программ вокального ансамбля «Солисты Югры», по иной приносящей доход деятельности Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения.

6.6. Стимулирующие выплаты учитываются в составе средней заработной платы для расчета отпускных, пособий по временной нетрудоспособности, а также для предоставления информации по исчислению размера пенсии.

6.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, осуществляются в пределах бюджетных ассигнований, выделенных на оплату труда работников Учреждения.

**VII. Формирование фонда оплаты труда**

7.1. Размер фонда оплаты труда индексируется в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Фонд оплаты труда формируется на календарный год по следующим нормативам:

1) месячная оплата труда - 12 месячных фондов оплаты труда;

2) единовременная выплата к отпуску - 1 месячный фонд оплаты труда;

3) премия по результатам работы за квартал, год - 2,5 месячных фонда оплаты труда;

Всего нормативный фонд оплаты труда Учреждения на год формируется в размере:

15,5 месячных фондов оплаты труда.

7.3. Месячный фонд оплаты труда формируется по должностным окладам, надбавкам, доплатам и ежемесячному премированию, иным выплатам, предусмотренным настоящим Положением в предельных размерах.

7.4. Изменение фонда оплаты труда в течение календарного года производится в следующих случаях:

проведение индексации должностных окладов;

перевод на новые системы оплаты труда;

увеличение (уменьшение) штатной численности;

изменение минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе – Югре;

целевого показателя средней заработной платы работников учреждений культуры.

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

Приложение 1

к Положению о размерах и условиях

оплаты труда и иных выплат руководителям

и работникам муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных управлению культуры

Администрации города Ханты-Мансийска

РАЗМЕРЫ

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

Таблица 1

Размер должностных окладов руководства и его аппарата

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад, руб. |
| Руководитель: |  |
| 1 группа по оплате труда | 39 350 |
| 2 группа по оплате труда | 35 100 |
| Заместитель руководителя: |  |
| 1 группа по оплате труда | 35 415 |
| 2 группа по оплате труда | 31 590 |
| Главный бухгалтер: |  |
| 1 группа по оплате труда | 33 447 |
| 2 группа по оплате труда | 29 835 |
| Ученый секретарь  | 29 835 |

Должностной оклад руководителя Учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается с учетом штатной численности Учреждения:

1 группа по оплате труда - штатная численность от 100 и более штатных единиц;

2 группа по оплате труда - до 99 штатных единиц

Таблица 2

**Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности второго служащих уровня" |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Общеотраслевые должности служащих второго уровня | Размер должностного оклада(рублей) |
| Второй квалификационный уровень | Заведующий хозяйством | 14 238 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | Размер должностного оклада(рублей) |
| Первый квалификационный уровень | Бухгалтер, экономист, юрисконсульт, специалист по охране труда (в области охраны труда), менеджер культурно-досугового учреждения, инженер, менеджер по персоналу, специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью | 14 238 |
| Второй квалификационный уровень.Должности служащих первого уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | должности служащих первого уровня, пот которым может устанавливаться II внутридолжностная категория | 15 061 |
| Третий квалификационный уровень.Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | должности служащих первого уровня, пот которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 15 694 |
| Четвертый квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 16 137 |
| Пятый квалификационный уровень | Заместитель главного бухгалтера, заведующий отделом | 18 269 |
| Профессиональная квалификационная группа"Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | Размер должностного оклада(рублей) |
| Второй квалификационный уровень | Главный специалист | 16 795 |

Таблица 3

**Размеры окладов (должностных окладов) по должностям**

**работников, не отнесенным к ПКГ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Внутридолжностные квалификационные категории/Уровни квалификации  | Наименование должностей | Размер должностного оклада(рублей) |
| 5 уровень квалификации  | Специалист по персоналу, менеджер по персоналу системный администратор | 16 137 |
| 6 уровень квалификации  | Контрактный управляющий | 22 300 |

Таблица 4.1.

**Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников культуры, искусства и кинематографии в**

**МБУ «Научно-библиотечный центр»**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа |
| Внутридолжностные квалификационные категории | Наименование должностей | Размер должностного оклада(рублей) |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографииведущего звена |
| Без квалификационной категории | Администратор; библиотекарь; библиограф;методист библиотеки, редактор библиотеки, хранитель фондов; специалист по учетно-хранительской документации | 12 234 |
| Вторая категория | Библиотекарь; библиограф;методист библиотеки, редактор библиотеки; специалист по учетно-хранительской документации | 12 921 |
| Первая категория | Библиотекарь; библиограф;методист библиотеки, редактор библиотеки, специалист по учетно-хранительской документации | 13 746 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование "Ведущий" | Библиотекарь; библиограф;методист библиотеки, специалист по учетно-хранительской документации | 14 570 |
| Должности специалистов, по которым устанавливается производное должностное наименование "Главный" | Главный библиотекарь; главный библиограф | 14 990 |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии |
| Должности руководителей, по которым не предусмотрена квалификационная категория | Заведующий отделом (сектором) библиотеки | 18 269 |
| Должности руководителей, по которым устанавливается производное должностное наименование "Главный" | Главный хранитель фондов | 19 365 |

Таблица 4.2

**Размеры должностных окладов работников, относящихся**

**к профессиональным квалификационным группам должностей**

**работников культуры, искусства и кинематографии в**

**МБУ «Культурно-досуговый центр «Октябрь»**

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории)  | Должности работников культуры, искусства и кинематографии | Размеры должностных окладов, руб. |
| Без квалификационной категории  | Культорганизатор, заведующий костюмерной | 10 546 |
| Вторая квалификационная категория  | Культорганизатор  | 11 016 |
| Первая квалификационная категория | 13 162 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Без квалификационной категории  | Старший администратор, Администратор | 12750 |
| Вторая квалификационная категория  | Репетитор по вокалу; звукооператор; специалист по методике клубной работы | 13 858 |
| Первая квалификационная категория | 15 567 |
| Вторая квалификационная категория | Чтец-мастер художественного слова; аккомпаниатор-концертмейстер | 12 750 |
| Первая квалификационная категория | 14 414 |
| Высшая квалификационная категория | 14 990 |
| Вторая квалификационная категория | Артист хора; артист-вокалист (солист); артист духового оркестра; артист оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артисты-концертные исполнители (всех жанров); артист балета; артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; художник-декоратор; художник по свету | 13 858 |
| Первая квалификационная категория | 16 390 |
| Высшая квалификационная категория | 17 149 |
| Ведущий | 17 845 |
| Без квалификационной категории.  | Художник-фотограф | 14 730 |
| Вторая квалификационная категория | 15 150 |
| Первая квалификационная категория | 15567 |
| Без квалификационной категории.  | Методист культурно-досугового учреждения | 14 523 |
| Вторая квалификационная категория | 15 113 |
| Первая квалификационная категория | 15 567 |
| Ведущий | 15 619 |
| Без квалификационной категории.  | Монтажер | 13 879 |
| Вторая квалификационная категория | 14 523 |
| Первая квалификационная категория | 15 113 |
| Высшая квалификационная категория | 15 567 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Первая квалификационная категория | Дирижер; балетмейстер-постановщик | 17 112 |
| Высшая квалификационная категория | 17 466 |
| Без квалификационной категории.  | Балетмейстер | 15 987 |
| Вторая квалификационная категория | 16 122 |
| Первая квалификационная категория |  17 464  |
| Высшая квалификационная категория | 17 680 |
| Без квалификационной категории.  | Хормейстер | 15 987 |
| Вторая квалификационная категория | 16 122 |
| Первая квалификационная категория |  17 464  |
| Высшая квалификационная категория | 17 680 |
| Вторая квалификационная категория | Звукорежиссер | 16 122 |
| Первая квалификационная категория |  17 464  |
| Без квалификационной категории.  | Режиссер (массовых представлений, любительского театра (студии) | 15 987 |
| Вторая квалификационная категория | 16 122 |
| Первая квалификационная категория |  17 464  |
| Высшая квалификационная категория | 17 950 |
| Без квалификационной категории. | Заведующий отделом (сектором) культурно-досугового учреждения | 18 269 |
| Без квалификационной категории.  | Руководитель клубного формирования - любительского объединения, театральной студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 15 987 |
| Вторая квалификационная категория | 16 122 |
| Первая квалификационная категория | 17 464 |

**Размеры должностных окладов работников, относящихся**

**к профессиональным квалификационным группам профессий**

**рабочих культуры, искусства и кинематографии**

|  |
| --- |
| «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |
| Разряд в соответствии с [ЕТКС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&dst=100400) работ и профессий рабочих  | Наименование должностей | Размеры должностных окладов, руб. |
| 1 разряд | Маляр по отделке декораций1 - 6 разрядов; машинист сцены3 - 5 разрядов; столяр по изготовлению декораций 1 - 6 разрядов; костюмер2 - 6 разрядов | 10 112 |
| 2 разряд | 10 358 |
| 3 разряд | 10 620 |
| 4 разряд | 11 050 |
| 5 разряд | 11 454 |
| 6 разряд | 12 024 |

**Размеры должностных окладов работников, относящихся**

**к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых**

**профессий рабочих**

|  |
| --- |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| Разряд в соответствии с [ЕТКС](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&dst=100400) работ и профессий рабочих | Наименование должностей | Размеры должностных окладов, руб. |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 разряд | Первый квалификационный уровень Гардеробщик 1 разряд; Уборщик служебных помещений 1 разряд | 9 920 |
| 2 разряд | Первый квалификационный уровень Кассир билетный 2 - 3 разрядов; фотооператор 2 - 3 разрядов; шве 2 - 3 разрядов | 10 215 |
| 3 разряд | 10 546 |
| 4 разряд | Цветовод | 9 620 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 4 разряд | Первый квалификационный уровень Фотооператор 4 - 5 разрядов; швея 4 - 5 разрядов  | 10 985 |
| 5 разряд | 11 454 |
| 6 разряд | Второй квалификационный уровень Швея 6 - 7 разрядов; водитель 6 - 7 разрядов  | 12 195 |
| 7 разряд | 12 403 |

**Размеры должностных окладов по должностям работников,**

**не включенным в профессиональные квалификационные группы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разряд в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&dst=100400) работ и профессий рабочих/ внутридолжностные квалификационные категории/ уровни квалификации | Наименование должностей | Размеры должностных окладов, руб. |
| Без квалификационной категории  | Художественный руководитель | 24 870 |
| Без квалификационной категории | Светооператор  | 13 858 |
| Вторая квалификационная категория | Аранжировщик  | 13 547 |
| Первая квалификационная категория | 13 858 |
| 5 уровень квалификации | Графический дизайнер  | 13 547 |
| 6 уровень квалификации | 13 858 |
| 7 уровень квалификации | 14 120 |
| 1 разряд | Исполнитель художественно-оформительских работ | 10 112 |
| 2 разряд | 10 358 |
| 3 разряд | 10 620 |
| 4 разряд | 11 050 |
| 5 разряд | 11 454 |
| 6 разряд | 12 024 |
| 7 разряд | 12 403 |

Приложение 2

к [Положению](#P33) о размерах и

условиях оплаты труда и иных выплат

руководителям и работникам муниципальных

 бюджетных учреждений,

подведомственных управлению культуры

Администрации города Ханты-Мансийска,

**ПЕРЕЧЕНЬ**

НАРУШЕНИЙ И УПУЩЕНИЙ, ЗА КОТОРЫЕ ПРОИЗВОДИТСЯ СНИЖЕНИЕ

РАЗМЕРА ПРЕМИИ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Нарушения и упущения | Процент снижения (за каждый случай нарушения и упущения в процентах от максимального размера ежемесячного премирования до 100%) |
| 1. | Неисполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, установленных должностной инструкцией работника | 10% |
| 2. | Некачественное, несвоевременное выполнение функциональных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов | 10% |
| 3. | Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений | 50% |
| 4. | Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан, нарушение сроков рассмотрения | 10% |
| 5. | Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации | 50% |
| 6. | Невыполнение поручения вышестоящего руководства | 50% |
| 7. | Отсутствие контроля за работой подчиненных структурных подразделений или работников | 50% |
| 8. | Несоблюдение служебной дисциплины, нарушение правил внутреннего трудового распорядка | 100% |
| 9. | Нарушение в учете материальных ценностей, допущение недостач, хищений, порчи имущества | 100% |
| 10. | Обоснованные жалобы и замечания в отношении работников на качество выполнения муниципального задания  | 10%  |
| 11. | Наличие у работника дисциплинарного взыскания с соответствующий период | 100% |