

«Согласовано»
исполняющий обязанности
директора департамента
социальной политики Л.П.
Лалаянц

«25» 01 2018 г.

«Согласовано»
Председатель первичной
профсоюзной организации
В.Г. Скидская

«Согласовано»
Председатель Совета
представителей работников
МАУ «Экоцентр»
Е.А. Сергеева

«Согласовано»
Директор МАУ «Экоцентр»

Р.Б. Галив

«24» 01 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников
Муниципального автономного учреждения
«Региональный историко-культурный и экологический центр»
(МАУ «Экоцентр»)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения «Региональный историко-культурный и экологический центр» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации города Мегиона № 2717 от 27.12.2017 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту социальной политики города», другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и включает в себя:

- основные условия оплаты труда;
- порядок и условия осуществления компенсационных выплат;
- порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, критерии их установления;
- порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;
- другие вопросы оплаты труда;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения;
- заключительные положения.

1.2. Система оплаты труда работников муниципального автономного учреждения «Региональный историко-культурный и экологический центр» (далее – учреждения) формируется на основе следующих принципов:

верховенство Конституции Российской Федерации, федеральных законов и общепризнанных принципов, и норм международного права на всей территории Российской Федерации;

недопущение снижения и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда работников учреждения по сравнению с размерами и условиями оплаты труда, предусмотренными Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

установление в учреждении систем оплаты труда соглашениями, коллективными договорами и локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат;

обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;

обеспечение равной оплаты за труд равной ценности, в том числе при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда, а также результатами деятельности учреждения;

повышение уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда устанавливается и изменяется с учетом:

реализации Указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,

постановления Правительства Российской Федерации от 14.09.2015 года №973 «О совершенствовании статистического учета в связи с включением в официальную статистическую информацию показателя среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (среднемесячного дохода от трудовой деятельности)»,

положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р,

приказ департамента культуры ХМАО – Югры №1-нп от 01.03.2017 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»,

приказ департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры №7-нп от 14.11.2017 «О внесении изменений в некоторые приказы департамента Ханты-Мансийского автономного округа - Югры»

постановления администрации города от 07.05.2013 №1075 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в муниципальном образовании город Мегион» (с изменениями);

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих либо профессиональных стандартов;

обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

совершенствования порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и других частей заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработной платы работников с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах экономической деятельности;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (включая установленные особенности формирования систем оплаты труда работников сферы здравоохранения, образования и культуры), решений трехсторонней комиссии автономного округа по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) или иного представителя (представительного органа), избранного работниками;

порядка аттестации работников, устанавливаемого в соответствии с нормативными и иными правовыми актами Российской Федерации;

нормирования труда, определяемого работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и (или) устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утверждаемые в порядке, установленном нормативными и иными правовыми актами Российской Федерации);

формирования фонда оплаты труда на календарный год;

перечня компенсационных выплат, утвержденного Постановлением администрации города Мегиона от 27.12.2017 года №2717 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту социальной политики администрации города»;

перечня стимулирующих выплат, утвержденного Постановлением администрации города Мегиона от 27.12.2017 года №2717 «Об утверждении типового положения об установлении системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту социальной политики администрации города».

1.4. В Положении используются следующие основные определения:

системы оплаты труда - совокупность норм, устанавливающих условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, стимулирующих и иных выплат;

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

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и иных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, отклоняющимися от нормальных;

стимулирующие выплаты - выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрения за высокие результаты труда;

иные выплаты - выплаты, предусматривающие особенности системы оплаты труда в случаях и в порядке, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации автономного округа, муниципального образования.

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;

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

квалификация работника - уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;

профессиональный стандарт - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

молодой специалист – выпускник профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в возрасте до 35 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 специальности, соответствующей полученному образованию; в случае призыва на срочную службу в армию – в течение года после службы в армии.

1.5. Заработная плата работников учреждения состоит из:

оклада (должностного оклада);

компенсационных выплат;

стимулирующих выплат;

иных выплат, предусмотренных законодательством и настоящим Положением.

1.6. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых функций работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. В целях соблюдения государственной гарантии по оплате труда, и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые функции), исчисленная в установленном порядке, будет ниже минимальной заработной платы, локальными нормативными актами учреждения предусматривается доплата до уровня минимальной заработной платы.

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

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

1.10. Настоящее положение распространяется на все категории работников учреждения: руководителей, специалистов, служащих, рабочих.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры должностных окладов работников 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 утвержденных:

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 570 от 31 августа 2007 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» согласно таблице 1 настоящего Положения;

- приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 247-н от 29 мая 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно таблице 3 настоящего положения ;

- приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 305-н от 03 июля 2008 года «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» согласно таблице 2 настоящего Положения.

Таблица 1

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

Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
Музейный смотритель	Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу	6 019
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Размеры должностных окладов (рублей)
-	Без квалификационной категории	6 696
-	Вторая категория	7 031
-	Первая категория	7 366
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Размеры должностных окладов (рублей)

Старший администратор	<p>Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое), без предъявления требования к стажу работы или среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет</p>	9 239
Методист музея	<p>Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы.</p>	9 239
	<p>Вторая квалификационная категория. Требования: Высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста не менее 1 года.</p>	9 701
	<p>Первая квалификационная категория Требования: Высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по музейно-образовательной деятельности II категории не менее 2 лет.</p>	10 163
	<p>Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «Ведущий» Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «Главный». Высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста не менее 3 лет.</p>	11 087

<p>Методист по научно-просветительской деятельности музея</p> <p>Методист по музейно-образовательной деятельности</p>	<p>Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы.</p>	9 239
	<p>Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по научно-просветительской деятельности не менее 1 года.</p>	9 701
	<p>Первая квалификационная категория Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, педагогическое, культуры и искусства) и стаж работы в должности методиста по научно-просветительской деятельности II категории не менее 2 лет.</p>	10 163
<p>Специалист декоративно-прикладного искусства</p>	<p>Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) и стаж работы в музее не менее 2 лет.</p>	9 239
	<p>Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности не менее 1 года.</p>	9 701
	<p>Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности II категории не менее 2 лет.</p>	10 163

Специалист по связям с общественностью	Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) и стаж работы в музее не менее 2 лет.	9 239
	Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности не менее 1 года.	9 701
	Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, художественное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности II категории не менее 2 лет.	10 163
Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности	Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) без предъявления требований к стажу работы либо среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в музее не менее 2 лет.	9 239
	Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности не менее 2 лет.	9 701
	Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по экспозиционно-выставочной деятельности II категории не менее 2 лет.	10 163

	<p>Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, техническое) и стаж работы в должности хранителя музейных предметов (фондов) предметов не менее 1 года.</p>	9 701
	<p>Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства, техническое) и стаж работы в должности хранителя музейных предметов (фондов) II категории не менее 2 лет.</p>	10 163
Специалист по учетно - хранительской документации	<p>Без квалификационной категории. Требования: высшее или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) без предъявления к стажу работы.</p>	9 239
	<p>Вторая квалификационная категория. Требования: высшее или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) стаж работы в должности специалиста по учету музейных предметов не менее 1 года.</p>	9 701
	<p>Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы в должности специалиста по учету музейных предметов II категории не менее 2 лет.</p>	10 163
Художник-фотограф	<p>Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, художественное) и стаж работы не менее 2 лет.</p>	9 239

	Вторая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности художника-фотографа не менее 1 года	9 701
	Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности художника-фотографа II категории не менее 3 лет.	10 163
Лектор (экскурсовод)	Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее 2 лет.	9 239
	Вторая квалификационная категория Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности лектора не менее 1 года	9 701
	Первая квалификационная категория. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы в должности лектора II категории не менее 2 лет	10 163
	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Размеры должностных окладов (рублей)
-	Без квалификационной категории	11 643
-	Вторая категория	12 225
-	Первая категория	12 807
-	Высшая категория	13 389

Главный хранитель фондов	Без квалификационной категории. Требования: Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное), стаж работы в должности хранителя музейных предметов 1 категории не менее 3 лет.	14 454
Ученый секретарь музея	Без квалификационной категории. Высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое, гуманитарное) и стаж работы в научных либо научно-просветительских подразделениях не менее 3 лет.	14 554
Заведующий отделом (сектором, структурным подразделением) музея	Без квалификационной категории. Требования: Высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное) и стаж работы не менее 3 лет.	14 554

Таблица 2

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ СФЕРЫ НАУЧНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ И РАЗРАБОТОК

Профессиональная квалификационная группа «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должности	Размеры Должностных окладов (рублей)
Первый квалификационный уровень	Младший научный сотрудник – высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в музее не менее 1 года.	9788
	Научный сотрудник – высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет.	

Второй квалификационный уровень	Старший научный сотрудник – высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое), наличие ученой степени и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 2 лет либо высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое) и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 5 лет.	10 233
Третий квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник – высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое), наличие ученой степени и стаж работы в научных подразделениях музея как научный сотрудник второго уровня не менее 5 лет	10 679
Четвертый квалификационный уровень	Главный научный сотрудник – высшее профессиональное образование (культуры и искусства, гуманитарное, педагогическое), наличие ученой степени и стаж работы в научных подразделениях музея не менее 5 лет.	11 124

Таблица 3

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
ОБЩЕОТРАСЛЕВЫХ ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ И
СЛУЖАЩИХ**

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должности	Размеры должностных окладов (рублей)
-	-	4 836
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должности	Размеры должностных окладов (рублей)
1 квалификационный уровень	Администратор; Секретарь руководителя.	6 042
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное	6 155

	должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутри должностная категория	
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутри должностная категория	6 326
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	6 441
5 квалификационный уровень	-	6 554
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должности	Размеры должностных окладов
1 квалификационный уровень	Документовед; Специалист по кадрам;	7 889
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория.	8 400
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория.	8 692
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8 911
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских.	9 131
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»		
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должности	Размеры должностных окладов
1 квалификационный уровень	-	9 748
2 квалификационный уровень	-	10 631
3 квалификационный уровень	-	11 521

2.2. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются

работникам по результатам аттестации.

2.3. Изменение квалификационного уровня, должностной категории работника устанавливается локальным нормативным актом учреждения в соответствии с требованиями к квалификации по занимаемой должности.

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

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

Таблица 4

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

Профессиональная квалификационная группа			
Квалификационные уровни (квалификационные категории)	Наименование должностей	Размер разряда работника в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих	Размеры окладов (должностных окладов) (рублей)
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"			
1 квалификационный уровень	сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;	1 разряд работ	4 141
	сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	2 разряд работ	4 210
	сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	3 разряд работ	4 410
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"			
1 квалификационный уровень	сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	4 разряд работ	4 620
		5 разряд работ	5 009
2	Водитель;	6 разряд работ	5 208

квалификационный уровень	Водитель;	7 разряд работ	5 418
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного уровня в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.	8 разряд работ	6 017
4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) согласно приложению к настоящему Положению		7 822

2.5. Размер окладов (должностных окладов) по должностям работников, не отнесенных к ПКГ, устанавливаются на основе схем окладов (должностных окладов) с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности труда, согласно таблице 5 настоящего Положения.

Должности включены в таблицу 5 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 работников культуры, искусства и служащих, утвержденным Постановлением Минтруда России от 21 апреля 1998 года №37, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих. Квалификационными справочниками, профессиональными стандартами.

Таблица 5

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

Наименование должностей	Разряд в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих/внутридолжностные квалификационные категории/уровни квалификации	Размер оклада (должностного оклада) (рублей)
Специалист в сфере закупок, специалист по закупкам;	4 уровень квалификации	6 554
	5 уровень квалификации	7 889

Специалист по охране труда, специалист в области охраны труда.	6 уровень квалификации	8 911
	7 уровень квалификации	9 748
	8 уровень квалификации	10 631
Редактор электронных баз данных музея	6 уровень квалификации	9239
Редактор электронных баз данных музея 2 категории		9701
Редактор электронных баз данных музея 1 категории		10163
Специалист по учету музейных предметов	5 уровень квалификации	9 788
Специалист по учету музейных предметов 2 категории		9 940
Специалист по учету музейных предметов 1 категории	6 уровень квалификации	10 233
Хранитель музейных предметов	6 уровень квалификации	9788
Хранитель музейных предметов 2 категории		9 940
Хранитель музейных предметов 1 категории		10 233
Главный хранитель музейных предметов	7 уровень квалификации	14 454
Методист по научно-просветительской деятельности музея; Методист по музейно-образовательной деятельности; Специалист по экспозиционной и выставочной деятельности.	Без категории	9239
	II категория	9 701
	I категория	10 163
	Высшая категория	10 625
Ученый секретарь музея	Без категории	14 554

2.6. 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.

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

устанавливать по должностям, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различные размеры должностных окладов, а также устанавливать диапазоны размеров должностных окладов по должностям работников с равной сложностью труда;

переносить должности служащих в другие квалификационные уровни, изменять порядок регулирования продолжительности рабочего времени.

3. Порядок и условия осуществления компенсационных выплат

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

- выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений 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).

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации по результатам аттестации рабочих мест.

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 в соответствии с Федеральным законом от 25.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

3.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьями 149-151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат не могут превышать 50% должностного оклада работника.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации и решением Думы города Мегиона от 18.12.2013г. №385 «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа город Мегион и финансируемых из средств местного бюджета».

3.5. Размер компенсационных выплат, а также перечень и условия их предоставления устанавливаются коллективным договором учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников настоящего Положения.

Таблица 6

Перечень, предельные размеры и условия осуществления компенсационных выплат

п/п	Наименование выплаты	Размер выплаты	Условия осуществления выплаты (фактор, обуславливающий получение выплаты)
	2	3	4
1.	Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Не менее 4%	Заключение специальной оценки условий труда
2.	Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных)		
2.1.	Доплата при совмещении Профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Доплата при совмещении должностей (профессий), исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника устанавливается в размере не более 50% от должностного оклада работника, на которого эти обязанности возлагаются. В случае возложения обязанностей временно отсутствующего работника на нескольких лиц общий размер доплат не может превышать 50% от должностного оклада отсутствующего сотрудника.	Увеличение объема работы или исполнение обязанностей отсутствующего работника (вакансии) без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Статья 151 Трудового кодекса Российской Федерации
2.2.	Оплата сверхурочной работы	За первые два часа работы не менее чем в полуторном	Работа за пределами рабочего

		размере; за последующие часы - не менее чем в двойном размере	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 в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.	Работа в выходной или нерабочий праздничный день, оформляется приказом (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	35 %	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 – Проживание на территории Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, Статьи 315-317 Трудового кодекса Российской Федерации, Решение Думы города Мегиона «О Положении «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории городского округа Мегион и финансируемых из средств местного бюджета»
3.2.	Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях	Не более 50%	

3.6. 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.

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

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

4.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за выслугу лет;
- премиальная выплата по итогам работы за квартал, год.

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

4.3. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на срок не более одного года.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы выполняемых работ определяется в процентах от оклада (должностного оклада) работника согласно таблице 7 настоящего Положения.

При наличии у работника более 1 основания для назначения выплаты, критерии выплаты за интенсивность и высокие результаты работы суммируются. Максимальная сумма выплаты не может превышать 50 процентов.

4.4. Порядок установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок не более одного года.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается персонально по каждому работнику в соответствии с показателями эффективности деятельности работников учреждения. Выплата устанавливается с учетом целевых показателей, определенных постановлением от 07.05.2013 №1075 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры в муниципальном образовании город Мегион».

Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в процентах от должностного оклада работника, в соответствии с таблицей 7 настоящего Положения.

Выплата устанавливается на срок не более одного года.

4.6. Выплата за выслугу лет к окладу (должностному окладу) устанавливается работнику учреждения в размере, указанном в таблице 7 настоящего Положения.

В стаж работы, дающий право на получение выплаты за выслугу лет для: должностей руководителей, специалистов, служащих и должностей работников сферы научных исследований и разработок, работников телевидения (радиовещания), перечисленных в таблицах 2, 3, 5 (за исключением должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года N 251н, приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 17 января 2017 года N 40н, от 4 августа 2014 года N 521н, от 4 августа 2014 года N 537н) настоящего Положения, включаются периоды работы по соответствующему профилю выполняемой работы (специальности) во всех организациях, независимо от их форм собственности; должностей руководителей, специалистов, служащих культуры, искусства и кинематографии, перечисленных в таблицах 1, 5 (для должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 30 марта 2011 года N 251н, приказами Минтруда России от 17 января 2017 года N 40н, от 4 августа 2014 года N 521н, от 4 августа 2014 года N 537н) настоящего Положения, включаются периоды работы в учреждениях культуры;

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

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

Назначение выплаты за выслугу лет устанавливается работнику локальным нормативным актом учреждения".

Таблица 7

Перечень, размеры и условия
осуществления стимулирующих выплат

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за интенсивность и высокие результаты в работе	50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	Устанавливается за: - участие в выполнении важных работ, мероприятий; - интенсивность и напряженность работы; - организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; - особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения); - систематическое досрочное выполнение работы с проявлением инициативы, творчества, с применением в работе современных форм и методов организации труда; - выполнение работником учреждения важных работ, не определенных трудовым договором, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения	Ежемесячно
2.	Выплата за качество выполняемых работ	100% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы	Устанавливается за: - успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде; - высокое качество выполняемой работы; - персональный вклад каждого работника в общие результаты деятельности учреждения; - выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной	Ежемесячно

			деятельностью учреждения	
3.	Выплата за выслугу лет	30%	при выслуге лет свыше 15 лет	Ежемесячно
		20%	при выслуге лет от 10 до 15 лет	
		15%	при выслуге лет от 5 до 10 лет	
		10%	при выслуге лет от 3 до 5 лет	
		5%	при выслуге лет от 1 года до 3 лет	
4.	Премияльная выплата по итогам работы за квартал	0 – 100%	Устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание муниципальных услуг, выполнение муниципального задания	Ежеквартально

4.7. Премияльная выплата по результатам работы за квартал осуществляется в сроки и размерах, установленных локальным нормативным актом учреждения, на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.

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

Премияльная выплата по итогам работы за квартал осуществляется за фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени, в размере указанном в таблице 7 настоящего Положения.

4.8. Решение об установлении выплаты стимулирующего характера принимается с созданной в учреждении постоянно действующей комиссией с участием представительного органа работников.

4.8.1. При установлении выплаты стимулирующего характера учитывать, что максимально возможный размер выплат стимулирующего характера при суммировании показателей по всем критериям оценки эффективности деятельности работника учреждения не должен превышать размер, установленного в таблице 7.

4.9. Стимулирующие выплаты, кроме выплаты за выслугу лет, снижаются при наличии показателей, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат в соответствии с таблицей 8 настоящего Положения.

Таблица 8

Перечень показателей, за которые производится снижение размера премияльной выплаты по итогам работы

п/п	Показатели, за которые производится снижение размера стимулирующих выплат	Процент снижения за каждый случай упушения (в процентах от максимального размера)
	Некачественное, несвоевременное выполнение основных	до 10%

1.	функций и должностных обязанностей, неквалифицированная подготовка и оформление документов	(за каждый факт нарушения)
2.	Некачественное, несвоевременное выполнение планов работы, постановлений, распоряжений, решений и поручений	до 10% (за каждый факт нарушения)
3.	Неквалифицированное рассмотрение заявлений, писем, жалоб от организаций и граждан	до 10%
4.	Нарушение сроков представления установленной отчетности, представление неверной информации	до 20% (за каждый факт нарушения)
5.	Невыполнение поручения руководителя	до 10% (за каждый факт нарушения)
6.	Отсутствие контроля за работой подчиненных служб, работников	до 10%
7.	Слабая интенсивность труда (систематическое отставание от общего темпа коллективного труда, низкая производительность труда)	до 10%
8.	Грубое не этичное отношение к коллегам, клиентам	До 10% (за каждый факт нарушения)
9.	Несоблюдение трудовой дисциплины	До 10% (за каждый факт нарушения)

4.10. Стимулирующие выплаты начисляются к должностному окладу работника и не учитываются для начисления других выплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

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

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

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

Таблица 9

Размеры окладов (должностных окладов)
руководителя учреждения

Тип учреждения	
Диапазон штатной численности, единиц	Размеры окладов (должностных окладов), рублей
Учреждения музейного типа	
менее 40	45 000
40 - 79	50 000
80 - 99	55 000
100 и более	60 000

5.3. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10% ниже оклада (должностного оклада) руководителя, в зависимости от условий, определенных коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения.

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

5.5. Стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделом IV-VI настоящего Положения.

Премияльные выплаты выплачиваются директору учреждения при условии качественного и своевременного выполнения директором учреждения условий, предусмотренных трудовым договором, и осуществления задач и функций, определенных уставом учреждения, на основании распоряжения администрации города.

Стимулирующие выплаты руководителю снижаются в случаях:

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

наличия фактов нарушения законодательства и иных нормативных правовых актов о контрактной системе в сфере товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд, о закупках товаров, работ, услуг отдельными видами юридических лиц;

причинения ущерба городскому округу, учреждению, выявленных в отчетном периоде по результатам контрольных мероприятий департамента социальной политики и других органов в отношении учреждения или за предыдущие периоды, но не более чем за 2 года;

законодательства и иных нормативных правовых актов, регулирующих деятельность учреждения;

несоблюдения настоящего Положения.

5.6. Иные выплаты руководителю и заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с пунктами 6.1.2, 6.1.3 настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) не может превышать соотношений, представленных в таблице 10 настоящего Положения.

Таблица 10

Предельный уровень соотношения средней заработной платы
руководителя учреждения, его заместителей
и главного бухгалтера и средней заработной платы
работников учреждения

Тип учреждения	Предельный уровень (руководитель/работник)	Предельный уровень (заместитель руководителя, главный бухгалтер/работник)
Учреждения музейного типа	1:4,5	1:4

5.8. В целях соблюдения установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), учреждение в срок до 20 декабря текущего года (предварительный контроль) и до 25 января (итоговый контроль) года, следующего за отчетным, предоставляет в Департамент социальной политики 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».

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

5.10. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года N 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

6. Другие вопросы оплаты труда

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

К иным выплатам относятся:

- единовременная выплата молодым специалистам, выплата молодым специалистам к должностному окладу;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- единовременное премирование к праздничным дням, юбилейным датам,

- выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда.
- выплата за награды почетные звания, наличие ученой степени.

6.1.1. 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.

Молодой специалист – гражданин, закончивший по очной системе обучения образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, имеющего государственную аккредитацию, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в муниципальное учреждение не позднее первого года после получения документа государственного образца о соответствующем уровне образования и не старше 35 летнего возраста.

В целях поддержки молодых специалистов, а также закрепления профессиональных кадров в учреждениях культуры молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается ежемесячная доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

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

В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, единовременная выплата выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Единовременная выплата производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Единовременная выплата выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения.

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, отработавший менее одного года, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере пропорционально отработанному времени.

Единовременная выплата не выплачивается:

- работникам, принятым на работу по совместительству;
- работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);
- работникам, уволенным за виновные действия.

Размер единовременной выплаты составляет не более двух месячных фондов оплаты труда по основному месту работы и основной занимаемой должности на момент предоставления отпуска работникам учреждения и руководителю учреждения.

6.1.3. Работникам учреждения может производиться единовременная выплата к праздничным дням и профессиональным праздникам, установленным в соответствии с действующими на территории Российской Федерации нормативными правовыми актами, при наличии экономии по фонду оплаты труда учреждения.

Размер выплаты устанавливается в размере одного должностного оклада без начисления районного коэффициента и северной надбавки.

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.

единовременная выплата устанавливается:
 юбилейным датам: 50,55,60 лет и последующие 5 лет.
 праздничным датам: День города, День Округа.
 профессиональному празднику – Дню работников культуры.
 юбилейным датам учреждения 30 и последующие 10 лет.

Основанием для единовременной выплаты работникам учреждения является приказ руководителя учреждения согласно документам, подтверждающим наличие экономии по фонду оплаты труда учреждения, а руководителю учреждения распоряжение администрации города.

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

6.1.4. Выплаты, предусматривающие особенности работы, условий труда устанавливаются к окладу (должностному окладу), в соответствии с таблицей в соответствии с таблицей 11 настоящего Положения.

Таблица 11

Выплаты предусматривающие особенности работы, условий труда.

№ п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за профессиональное мастерство	не более 100% от должностного оклада	Работникам рабочих профессий	Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, скоро не более 1 года, по истечению которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников.	Ежемесячно
2.	Персональный повышающий коэффициент	Не более 3,0	Работникам учреждения	Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении	

				коэффициента и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника.	
--	--	--	--	---	--

6.2. Применение выплат, указанных в таблице 11 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

6.3. Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливаются к окладу (должностному окладу) в соответствии с таблицей 12 настоящего Положения.

Таблица 12

Выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени

п/п	Наименование выплаты	Диапазон выплаты	Категории работников	Условия осуществления выплаты	Периодичность осуществления выплаты
1.	Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени	20%	Работники учреждения, имеющие ученую степень: доктор наук	Выплата устанавливается в процентах от оклада (должностного оклада) по одному из оснований, имеющему большее значение, в соответствии с профилем профессиональной деятельности по месту основной работы. 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
		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	

6.4. Иные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

6.5. Повышение заработной платы отдельных категорий работников, поименованных Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", осуществляется в соответствии с реализацией региональных "дорожных карт" развития отраслей социальной сферы, исходя из доведения департаментом социальной политики целевых показателей на соответствующий год.

7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения

7.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется из расчета на 12 месяцев исходя из объема субсидий, предоставляемых из бюджета городского округа на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, средств от приносящей доход деятельности.

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

7.3. Фонд должностных окладов, фонд компенсационных выплат, фонд стимулирующих выплат и иных выплат, предусмотренных настоящим положением, формируется в соответствии с разделами II – VI настоящего положения.

7.4. 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

основного, административно-управленческого и вспомогательного персонала учреждения установлены в Приложениях 1,2,3,4,5.

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

8. Заключительные положения

8.1. В случае несоблюдения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей), установленного пунктом 7.5. настоящего Положения трудовой договор с руководителем учреждения может быть прекращен.

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

Приложение 1
к положению об оплате труда
работников МАУ
«Региональный историко-
культурный и экологический
центр»

Примерный перечень
должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала
муниципальных учреждений культуры, подведомственных
департаменту социальной политики.

руководитель учреждения (директор);
заместитель руководителя (директора) по административно-хозяйственной работе;

смотритель музейный;
специалист по кадрам;
специалист по закупкам;
специалист по размещению заказа;
документовед;
секретарь руководителя.

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников МАУ
«Региональный историко-
культурный и экологический
центр»

Примерный перечень
должностей, отнесенных к категории вспомогательного персонала муниципальных
учреждений культуры, подведомственных департаменту социальной политики
администрации города.

водитель;
вахтер;
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
уборщик помещений;

Приложение 3
к Положению об оплате труда
работников МАУ
«Региональный историко-
культурный и экологический
центр»

Примерный перечень

должностей высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в муниципальных учреждениях, подведомственных департаменту социальной политики администрации города к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования

Водитель, имеющий категории В, С, D: водитель автобуса, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклуба, оборудованного специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.

Приложение 4
к Положению об оплате труда
работников МАУ
«Региональный историко-
культурный и экологический
центр»

Примерный перечень

Должностей работников муниципальных учреждений культуры подведомственных департаменту социальной политики администрации города, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность музеев»

Руководители

заместитель директора (по направлению);
главный хранитель музейных предметов;
ученный секретарь (ученный секретарь музея);
руководитель (заведующий, начальник) структурного подразделения (лаборатории, отдела, секции, сектора, мастерской).

Специалисты

хранитель музейных предметов;
научный сотрудник;
редактор электронных баз данных;
специалист по учету музейных предметов;
специалист декоративно-прикладного искусства;
специалист по экспозиционно-выставочной деятельности;
методист (методист по музейно-образовательной деятельности)
специалист по связям с общественностью;
лектор (лектор-экскурсовод);
художник (художник-фотограф).

Служащие

администратор.

Приложение 5
к Положению об оплате труда
работников МАУ
«Региональный историко-
культурный и экологический
центр»

Примерный перечень

Должностей работников муниципальных учреждений культуры подведомственных департаменту социальной политики администрации города, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Деятельность библиотек и архивов»

Руководители

главный хранитель фондов

Специалисты

научный сотрудник;
специалист по учетно-хранительской документации;
методист;
хранитель фондов.

Служащие

администратор.