

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ ШАПША

Ханты-Мансийский автономный округ – Югра

**АДМИНИСТРАЦИЯ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ШАПША**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 10.06.2025 № 31

*д. Шапша*

О внесении изменений в Постановление Администрации сельского поселения Шапша от 02.04.2018 № 44 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Сельский дом культуры и Досуга» сельского поселения Шапша»

На основании Приказа Департамента культуры Ханты-Мансийского АО – Югры от 1 марта 2017 г. № 1-нп «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», в целях совершенствования механизма оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации сельского поселения Шапша:

1. Внести изменения в Постановление Администрации сельского поселения Шапша от 02.04.2018 № 44 «Об утверждении Положения об установлении системы оплаты труда работников Муниципального казенного учреждения культуры «Сельский дом культуры и Досуга» сельского поселения Шапша» следующие изменения:

1.1. Изложить пункт 28 Раздела IV приложения 1 к Постановлению в следующей редакции:

«28. Дополнительные условия снижения стимулирующих выплат закрепляются нормативным актом Администрации сельского поселения Шапша.

Стимулирующие выплаты устанавливаются к окладу (должностному окладу) работника и учитываются для начисления районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

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

Перечень, размеры и условия осуществления стимулирующих выплат устанавливаются в соответствии с таблицей 2 раздела IV настоящего Положения.».

1.2. Изложить таблицу 2 раздела IV приложения 1 к постановлению в следующей редакции:

**«Таблица 2**

**Перечень, размеры и условия  
осуществления стимулирующих выплат**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Диапазон выплаты** | **Условия осуществления выплаты** | **Периодичность осуществления выплаты** |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Выплата за интенсивность и высокие результаты работы | До 50% от оклада (должностного оклада) для руководителей | устанавливается за участие в выполнении важных внеплановых работ, мероприятий, а также важных работ, не определенных трудовым договором | не более 3 выплат в год |
| до 30% от оклада (должностного оклада) для руководителей, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера | Устанавливается за:  - участие в выполнении важных плановых 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 условиями, установленными локальным нормативным актом учреждения | ежемесячно |
|  |  | до 50% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих |  |
| 2. | Выплата за качество выполняемых работ | до 30% от оклада (должностного оклада) для руководителей, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера | 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 деятельностью учреждения, а также в соответствии с показателями оценки эффективности деятельности работников учреждения | ежемесячно |
| до 50% от оклада (должностного оклада) или ставки заработной платы для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих |
| 3. | Премиальная выплата по итогам работы за месяц | до 40% от оклада (должностного оклада) для руководителей, заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера | устанавливается в соответствии с выполнением поставленных задач и показателей, за качественное и своевременное оказание услуг, выполнение муниципального задания | ежемесячно |
| до 100% от оклада (должностного оклада) для руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и профессий рабочих |
| 4. | Премиальная выплата по итогам работы за год | До 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях | Премирование устанавливается в соответствии с пунктом 28 настоящего Положения с учетом фактически отработанного времени согласно табелю учета рабочего времени | Премиальные выплаты по итогам работы за год осуществляются в конце финансового года |

».

1.3. Изложить пункт 39 раздела IV приложения 1 к постановлению в следующей редакции:

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

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

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

Единовременная выплата не зависит от итогов оценки труда работника.

Работник, вновь принятый на работу, имеет право на единовременную выплату при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

Единовременная выплата не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев), а также работникам, уволенным из учреждения и получившим единовременную выплату в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу в учреждение;

Единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска производится в размере 2 окладов (должностных окладов), с начислением на них районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и устанавливается в едином размере для всех категорий работников учреждения, включая руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.».

1.4. Изложить таблицу 1 раздела VI приложения 1 к постановлению в следующей редакции:

«**Таблица 1**

**Выплаты,  
предусматривающие особенности работы, условий труда**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Наименование выплаты** | **Диапазон выплаты** | **Категории работников** | **Условия осуществления выплаты** | **Периодичность осуществления выплаты** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1. | Выплата за профессиональное мастерство | не более 100% от оклада (должностного оклада) | Работникам рабочих профессий | Устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников. Устанавливается победителям и призерам конкурсов профессионального мастерства, а также лицам, прошедшим обучение по программам повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки, лицам, обладающим технической компетентностью | Ежемесячно |
| 2. | Персональный повышающий коэффициент | не более 2,0 | Работникам учреждения | Устанавливается к окладу (должностному окладу) с учетом уровня профессиональной подготовки работника, наличия дополнительного профессионального образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Устанавливается на основании приказа руководителя учреждения, с учетом решения соответствующей комиссии с участием представительного органа работников персонально в отношении конкретного работника. | Ежемесячно |

».

2. Настоящее Постановление вступает в силу после его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 июня 2025 года.

3. Контроль за выполнением Постановления возложить на директора муниципального казенного учреждения культуры «Сельский дом культуры и досуга» сельского поселения Шапша (Геккель В.Г.).

Глава сельского поселения Шапша Л.А.Овчерюкова