ПРОЕКТ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_2022 №\_\_\_\_\_

О внесении изменений в приложение к постановлению администрации города от 17.04.2019 №272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике администрации города" (с изменениями от 08.07.2020 №593, от 11.12.2020 №1059, от 26.02.2021 №155, от 15.09.2021 №770)

В целях приведения муниципального правового акта в соответствие с действующим законодательством:

1. Внести изменения в приложение к постановлению администрации города от 17.04.2019 №272 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике администрации города" (с изменениями от 08.07.2020 №593, от 11.12.2020 №1059, от 26.02.2021 №155, от 15.09.2021 №770), согласно приложению.

2. Департаменту общественных коммуникаций администрации города (С.В. Селиванова) обеспечить официальное опубликование постановления.

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава города Д.А. Кощенко

 Приложение к постановлению

 администрации города

 от \_\_\_\_\_\_\_2022 №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**Изменения, которые вносятся в приложение к постановлению администрации города "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике администрации города" (с изменениями от 08.07.2020 № 593, от 11.12.2020 № 1059, от 26.02.2021 № 155, от 15.09.2021 №770)**

 1. По всему тексту приложения слова "локальный акт" заменить словами "локальный нормативный акт" в соответствующих падежах.

2. В разделе IV:

2.1. – в пункте 4.1 после слов: "- премиальные выплаты по итогам работы." дополнить абзацем следующего содержания:

"- за классность.".

2.2. - пункт 4.4 изложить в следующей редакции:

"Ежемесячная выплата за выслугу лет устанавливается работникам по основной занимаемой должности (профессии) в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры и муниципальных образовательных учреждениях сферы культуры города Нижневартовска (школы искусств, музыкальная школа), в том числе в управлении культуры администрации города Нижневартовска, или (и) в муниципальных (государственных) учреждениях культуры, расположенных на территории Ханты - Мансийского автономного округа - Югры, в следующих размерах:

- 10% от оклада - при выслуге лет от 1 до 5 лет;

- 15% от оклада - при выслуге лет от 5 до 10 лет;

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

- 30% от оклада - при выслуге лет свыше 15 лет.

В стаж работы для установления ежемесячной выплаты за выслугу лет могут включаться иные периоды работы (службы), опыт и знания по которой необходимы для выполнения должностных обязанностей по занимаемой должности, на основании решения комиссии учреждения по установлению трудового стажа.".

2.3. – дополнить пунктом 4.8 следующего содержания:

"Стимулирующие выплаты за классность устанавливаются водителям учреждений ежемесячно к окладу:

- имеющим 2-й класс - до 10%;

- имеющим 1-й класс - до 25%;

- при работе на нескольких видах транспортных средств, выполнении функций механика и слесаря при отсутствии их в штате - до 30%.".

3. В разделе V:

3.1. – в пункте 5.5 слова"- за особые достижения при выполнении услуг (работ)." заменить словами "- премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий.".

3.2. - подпункт 5.8.1. пункта 5.8 изложить в следующей редакции:

"Присвоение учреждению уровня эффективности деятельности осуществляется один раз в год по результатам оценки эффективности деятельности учреждения и его руководителя за предшествующий (отчетный) год.

Результаты оценки эффективности деятельности учреждения за предшествующий (отчетный) год, оформленные протоколом комиссии по определению уровня эффективности деятельности учреждений в установленном порядке, утверждаются приказом учредителя не позднее 1 февраля года, следующего за отчетным периодом.".

3.3. - подпункт 5.8.6. пункта 5.8 изложить в следующей редакции:

"Размер ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы в период ее действия снижается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения в месяце установления факта нарушения по следующим основаниям:

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - 30%;

- нарушения законодательства Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, за которые предусмотрена административная ответственность - 50%;

- нарушение требований муниципальных правовых актов - 10%;

- нарушения, связанные с неправомерным использованием бюджетных средств - 25%;

- нарушения, связанные с необоснованным использованием бюджетных средств - 15%;

- нарушения, связанные с нецелевым использованием бюджетных средств - 30%;

- нарушения, связанные с неэффективным использованием бюджетных средств - 20%;

- нарушение установленных сроков отчетности, представления информации - 10%;

- недостоверность отчетов, информации - 20%;

- невыполнение протокольных поручений - 10%.

Решение о снижении установленной в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения принимается главой города на основании ходатайства учредителя.

Размер снижения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения устанавливается приказом учредителя.

Параметры, критерии и конкретный размер снижения ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются приказом руководителя учреждения.".

3.4. – подпункт 5.8.7 пункта 5.8. исключить.

3.5. - пункт 5.10 изложить в следующей редакции:

"Руководителю учреждения выплачивается премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий в размере не более одной месячной заработной платы руководителя учреждения, установленной по трудовому договору.

Единовременная (разовая) стимулирующая премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий выплачивается на основании представленного отчета о выполнении особо важного и срочного задания руководителем учреждения и устанавливается приказом учредителя.

К особо важным и срочным заданиям относятся:

- поручения заместителя главы города, директора департамента по социальной политике администрации города Нижневартовска по разработке программ в отрасли культуры, комплексных программ по развитию учреждения;

- обмен опытом среди муниципальных образований Ханты-Мансийского автономного округа - Югры с демонстрацией опыта в отрасли культуры;

- организация культурно-массовых мероприятий, не входящих в календарный план культурно-массовых мероприятий учреждения;

- разработка и реализация авторских программ, проектов, направленных на организацию каникулярного досуга и отдыха детей, профилактику правонарушений, пропаганду здорового образа жизни, совершенствование и развитие отрасли культуры;

- организация и проведение внеплановых мероприятий, направленных на развитие отрасли культуры;

- получение гранта на реализацию проектов в сфере культуры.

Единовременная (разовая) стимулирующая премиальная выплата по итогам выполнения особо важных и срочных заданий заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливается и выплачивается на основании локального нормативного акта учреждения.".

4. В разделе VI:

4.1. – абзац 7 подпункта 6.5.2 пункта 6.5. изложить в следующей редакции:

"Единовременные выплаты к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам производятся работникам учреждения в едином (абсолютном) размере при условии наличия обоснованной экономии по фонду оплаты труда, сформированному за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.".

4.2. - пункт 6.6. изложить в следующей редакции:

" Для выплат, предусмотренных [пунктом 6.4](#Par741), [подпунктом 6.5.1 пункта 6.5 раздела VI](#Par751) настоящего Положения, при расчете месячной заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда выплаты, начисленные за полностью отработанный календарный месяц, предшествующий юбилейной дате, ежегодному оплачиваемому отпуску, за исключением единовременных выплат к юбилейным датам, праздничным дням, профессиональным праздникам, единовременных выплат молодым специалистам, премиальных выплат по итогам выполнения особо важных и срочных заданий, выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ, которые в соответствии с трудовым законодательством устанавливаются при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника либо при наличии вакансий и определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы на определенный срок, премиальных выплат по итогам работы за год.".

5. В разделе VII:

5.1. - пункт 7.1. изложить в следующей редакции:

"Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год в пределах предоставленного учреждению из средств бюджета города объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности.

Порядок и условия распределения средств от приносящей доход деятельности при формировании годового фонда оплаты труда определяется в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фондов окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

При формировании годового фонда оплаты труда применяются оклады по должностям, утвержденным штатным расписанием.".

5.2. - в пункте 7.2 абзац 2 изложить в следующей редакции:

"На стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, на премиальные выплаты по итогам работы за месяц, стимулирующие выплаты за классность предусматривается не более 15% от суммы окладов, компенсационных выплат и стимулирующих выплат за выслугу лет.".

5.3. - дополнить пункт 7.2. абзацами следующего содержания:

"Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников учреждения до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах фонда оплаты труда.

 Целевой показатель средней заработной платы работников учреждений культуры должен быть достигнут уровня, не ниже установленного Департаментом культуры ХМАО - Югры.".

6. В разделе VIII пункт 8.2. изложить в следующей редакции:

"Руководитель учреждения несет персональную ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы:

- руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения;

- заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения.".

7. Пункт 3.5 в таблице приложения 3 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике изложить в следующей редакции:

"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.5. | Соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы:- руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 6;- заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 4. | соблюдение - 4 балла;несоблюдение - 0 баллов | 4 балла за год | отчет руководителя учреждения,информация членов комиссии |

".

8. Пункт 3.5 в таблице приложений 4 - 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике изложить в следующей редакции:

"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.5. | Соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы:- руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 5;- заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения в кратности до 4. | соблюдение - 4 балла;несоблюдение - 0 баллов | 4 балла за год | отчет руководителя учреждения,информация членов комиссии |

".

9. Пункт 4.1 в таблице приложений 3 - 6 к Положению о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике изложить в следующей редакции:

"

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.1. | Исполнительская дисциплина: отсутствие замечаний по своевременному представлению и качественному исполнению отчетов, планов, информаций  | отсутствие замечаний - 5 баллов; наличие одного замечания – 3 балла;наличие двух и более замечаний - 0 баллов. | 5 баллов за год | отчет руководителя учреждения, информация членов комиссии |

".