ПРОЕКТ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА НИЖНЕВАРТОВСКА**

**Ханты-Мансийского автономного округа – Югры**

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

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, 11.12.2020 №1059, 26.02.2021 №155, 15.09.2021 №770, 25.05.2022 №335, 04.08.2022 №544, 20.09.2022 №668, 19.10.2023 №904, 17.01.2024 №26)

В соответствии со [статьями 135](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=657&field=134&date=21.11.2023), [144](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=693&field=134&date=21.11.2023), [145](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=433304&dst=2226&field=134&date=21.11.2023) Трудового кодекса Российской Федерации, статьей [53](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=461117&dst=567&field=134&date=21.11.2023) Федерального закона от 06.10.2003 №131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации", в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных департаменту по социальной политике администрации города:

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, 11.12.2020 №1059, 26.02.2021 №155, 15.09.2021 №770, 25.05.2022 №335, 04.08.2022 №544, 20.09.2022 №668, 19.10.2023 №904, 17.01.2024 №26) согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Департаменту общественных коммуникаций и молодежной политики администрации города (В.А. Мыльников) обеспечить официальное опубликование постановления.

3. Постановление вступает в силу после его официального опубликования.

Глава города Д.А. Кощенко

 Приложение к постановлению

 администрации города

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

**Изменения,**

**которые вносятся в приложение к постановлению**

**администрации города от 09.04.2019 №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, 11.12.2020 № 1059,**

**26.02.2021 № 155, 15.09.2021 №770, 25.05.2022 №335, 04.08.2022 №544, 20.09.2022 №668, 19.10.2023 №904, 17.01.2024 №26)**

1. Пункт 1.5 раздела I изложить в новой редакции:

"Размер заработной платы работника при условии полного выполнения работником нормы труда и отработке месячной нормы рабочего времени не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, с применением к нему районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда и в случае, если заработная плата работника, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, будет ниже [минимального размера оплаты труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349&date=01.02.2024), предусматривается доплата до уровня [минимального размера оплаты труда](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=78349&date=01.02.2024).

Регулирование размера заработной платы низкооплачиваемой категории работников до минимального размера оплаты труда (при условии полного выполнения работником норм труда и отработки месячной нормы рабочего времени) осуществляется руководителем учреждения в пределах средств фонда оплаты труда, формируемого учреждением в соответствии с [разделом VII](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292722&dst=100240&field=134&date=01.02.2024) настоящего Положения. Расчет фактической заработной платы указанной категории работников производится из минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени.

Выплата доплаты до уровня минимального размера оплаты труда осуществляется работодателем в пределах средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на заработную плату за счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

При расчете заработной платы в целях исполнения настоящего пункта иные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего положения премиальные выплаты по итогам работы за год и по итогам выполнения особо важных и срочных заданий не учитываются.".

1. Раздел IV:

2.1. Подпункт 4.7.3 пункта 4.7 изложить в новой редакции:

"Премиальная выплата по итогам работы за год производится при наличии обоснованной экономии по фонду оплаты труда. Премиальная выплата по итогам работы за год может определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере за норму рабочего времени для установленной продолжительности рабочего времени в неделю. Максимальным размером премиальная выплата по итогам работы за год не ограничена.

Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается работникам учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году.

В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.".

2.2. дополнить пунктом 4.9:

"Снижение (лишение) выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, премиальных выплат по итогам работы (месяц, год) работникам учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20 процентов.".

3. В разделе V:

3.1 Подпункт 5.8.6 пункта 5.8 изложить в новой редакции:

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

- ненадлежащее исполнение должностных обязанностей - 30%;

- нарушения требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за которые предусмотрена административная ответственность, - 30%;

- нарушения требований законодательства Российской Федерации и иных нормативных правовых актов разных уровней, за исключением нарушений, за которые предусмотрена административная ответственность, - 10%;

- нарушения, связанные с неправомерным, необоснованным и (или) неэффективным использованием бюджетных средств, - 20%;

- нарушение установленных сроков сдачи отчетности, представления информации по запросу учредителя - 10%;

- недостоверность отчетов, информации по запросу учредителя - 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. Решение о снижении ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется правовым актом главы города.

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения оформляется приказом учредителя.

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

Снижение ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения оформляется приказом руководителя учреждения.

Снижение размера ежемесячной выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения не должно приводить к уменьшению размера заработной платы за соответствующий месяц более чем на 20 процентов. ".

3.2. Абзац 9 пункта 5.9 изложить в новой редакции:

"Премиальная выплата по итогам работы за год руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру может определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере за норму рабочего времени для установленной продолжительности рабочего времени в неделю.".

3.3. Абзац 10 Пункта 5.9 изложить в новой редакции:

"Премиальная выплата по итогам работы за год выплачивается руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения, в том числе проработавшим неполный календарный год (кроме случаев увольнения за виновные действия), за фактически отработанное время в календарном году. В отработанное время в календарном году для расчета премии включается время работы по табелю учета рабочего времени, дни нахождения в служебной командировке, на профессиональной подготовке, переподготовке, повышении квалификации, дни работы в выходные и нерабочие праздничные дни на основании соответствующего приказа работодателя, время нахождения в ежегодном оплачиваемом отпуске.".

4. Абзац 3 пункта 7.1 раздела VII изложить в новой редакции:

"Фонд оплаты труда работников учреждения определяется суммированием фондов окладов, компенсационных и стимулирующих выплат, иных выплат, предусмотренных настоящим Положением, а также средств на доплату до уровня минимального размера оплаты труда в соответствии с пунктом [1.5](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW926&n=292722&date=01.02.2024&dst=101581&field=134) настоящего Положения.".