



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТУАПСИНСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 19.01.2024

№ 40

г. Туапсе

**Об утверждении Положения об оплате труда муниципальных
учреждений, подведомственных отделу культуры администрации
муниципального образования Туапсинский район**

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования Туапсинский район, Положением об отделе культуры администрации муниципального образования Туапсинский район, утвержденным решением Совета муниципального образования Туапсинский район от 27 марта 2009 г. № 133 «Об учреждении органа администрации муниципального образования Туапсинский район в качестве юридического лица – отдела культуры администрации муниципального образования Туапсинский район», постановлениями Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район», в целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципальных учреждений Туапсинского района постановляю:

1. Утвердить:

1) Положение об оплате труда муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение 1);

2) Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (приложение 2).

2. Отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (Данилова Ю.А.) довести до сведения работников подведомственных учреждений условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством.

3. Рекомендовать главам городских и сельских поселений муниципального образования Туапсинский район разработать и принять нормативные правовые акты об условиях оплаты труда работников подведомственных муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии.

4. Признать утратившими силу постановления администрации муниципального образования Туапсинский район:

1) от 27 января 2020 г. № 105 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных организаций дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район»;

2) от 22 февраля 2022 г. № 252 «Об утверждении Положения по оплате труда руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования отрасли «Культура» Туапсинского района, полномочия учредителя в отношении которых осуществляет отдел культуры администрации муниципального образования Туапсинский район»

5. Разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Туапсинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и опубликовать в средстве массовой информации Туапсинского района – газете «Черноморье сегодня».

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации муниципального образования Туапсинский район Ачмизова А.Р.

7. Постановление вступает в силу со дня его опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

Глава
муниципального образования
Туапсинский район



С.А. Бойко

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования
Туапсинский район

от 19.01.2024 № 40

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных
учреждений, подведомственных отделу культуры администрации
муниципального образования Туапсинский район**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее соответственно – учреждения, отдел культуры, Положение).

1.2 Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- 3) Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 4) постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 5) постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);
- 6) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
 - от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (далее – Приказ № 216н);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

7) приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Приказ № 1601);

от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

8) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

9) Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

10) Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 г. № 325-КЗ «О культуре»;

11) постановления Губернатора Краснодарского края:

от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

12) постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район» (далее – Общие требования);

13) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3 Положение разработано с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

5) отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4 Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5 При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7 Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края.

1.8 Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

1.9 Тарификацию педагогических работников для определения их заработной платы за фактический объем учебной нагрузки рекомендуется производить один раз в год (на 1 сентября).

Тарификация утверждается главным распорядителем средств бюджета и тарификационной комиссией.

Тарификация работников формируется также при изменении комплектования и учебной нагрузки в течение учебного года и увеличения базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников организаций.

1.10 Штатное расписание образовательных учреждений формируется ежегодно по состоянию на 1 сентября, а также при изменении комплектования и учебной нагрузки в течение учебного года и увеличения минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

Штатное расписание учреждений культуры формируется ежегодно по состоянию на 1 января, а также при увеличении минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1 В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2 Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3 Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым	1 квалификационный разряд	8 121

1	2	3
предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	9 991
4 квалификационный уровень		10 291

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ;

2.3.2. По общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 365
2 квалификационный уровень	8 449
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	8 616
2 квалификационный уровень	8 703
3 квалификационный уровень	8 961
4 квалификационный уровень	9 047
5 квалификационный уровень	9 133
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	8 875
2 квалификационный уровень	8 964
3 квалификационный уровень	9 053
4 квалификационный уровень	9 142
5 квалификационный уровень	9 230
ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 230
2 квалификационный уровень	9 507
3 квалификационный уровень	9 793

2.3.3. По занимаемым должностям работников дополнительного образования на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 216н:

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
	8 365
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	8 640
2 квалификационный уровень	9 159
ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	12 522
2 квалификационный уровень	13 524
3 квалификационный уровень	13 649
4 квалификационный уровень	13 775
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	12 730
2 квалификационный уровень	13 367
3 квалификационный уровень	14 003

2.3.4. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		8 121
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
	8 квалификационный разряд	9 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10 291
	7 квалификационный разряд	10 600
	8 квалификационный разряд	10 918
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11 246
4 квалификационный уровень - профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		11 584
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
		9 258
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		12 591
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
		14 480
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		16 508

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации,

которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы;

2.4 Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии первого уровня», установленного подпунктом 2.3.1 настоящего раздела настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный подпунктом 2.1.3 настоящего раздела настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5 Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6 Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом № 1601.

2.7 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется в соответствии с Приказом № 536.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в

том числе руководителей учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также является замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.4. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.1.5. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

педагогических работников в размере 2500 рублей пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

работникам культуры, искусства и кинематографии не более 3000 рублей в месяц;

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), учебной нагрузке (преподавательской работе) не образуют новый оклад

(должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3 Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

3.4 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1 Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1 Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.1.2 Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, учебной нагрузке (преподавательской работе) работникам в отдельных учреждениях, следующим работникам:

1) стимулирующая выплата за выполнение функции куратора группы образовательного учреждения.

В рамках Положения куратором группы считается работник образовательного учреждения, реализующей программы дополнительного образования, из числа педагогических и иных работников, участвующих в образовательном процессе, на которых руководителем образовательного учреждения возложены обязанности по организации системы отношений между обществом и обучающимися через разнообразные виды воспитывающей деятельности обучающегося коллектива, создающие условия для индивидуального самовыражения каждого обучающегося.

Размер стимулирующей выплаты за выполнение функции куратора группы в одной группе или классе составляет 4000 рублей в месяц.

Стимулирующая выплата кураторам группы, выполняющим функции куратора группы двух и более учебных групп, устанавливается за выполнение функций в каждой учебной группе, но не более двух стимулирующих выплат одному работнику.

2) работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», являющихся методическим центрами для муниципальных учреждений культуры Туапсинского района - в размере 10 процентов от оклада;

3) работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников образования, утвержденных приказом № 216н, устанавливаются пропорционально учебно-преподавательской работе (педагогической работе) за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в классах, отделениях, группах – от 10 до 15 процентов;

4) за выполнение функции заведующего отделением, руководителя и заместителя муниципального методического объединения и (или) зонального методического объединения, заведующего отделом муниципального методического объединения и зонального методического объединения – от 10 до 15 процентов;

5) женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) до 30 процентов.

Выплаты за специфику рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.2 Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.1.5.1. Работникам учреждений образования (кроме общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, и общетраслевых профессий рабочих, а также работников, относящихся по своим функциональным обязанностям к работникам культуры) - в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;

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

при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Перечень учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в приложении 1 к настоящему Положению.

4.1.5.2. работникам учреждений культуры и иным работникам, не вошедшим в подпункт 4.1.2.1 настоящего Положения, - в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения.

4.1.3 Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1 Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

1) педагогическим работникам с целью стимулирования педагогических работников к профессиональному росту путем повышения профессиональной квалификации и компетентности, в следующем размере:

25 % - при наличии квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;

20 % - при наличии высшей квалификационной категории;

15 % - при наличии первой квалификационной категории;

2) работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

25 % - при наличии должностной категории «главный»;

20 % - при наличии должностной категории «ведущий (старший)»;

15 % - при наличии высшей должностной категории;

10 % - при наличии первой должностной категории;

5 % - при наличии второй должностной категории;

3 % - при наличии третьей должностной категории;

4.1.3.2 Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

5 % - за почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации;

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4 Премияльные выплаты:

4.1.4.1 По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с

уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы в пределах фонда оплаты труда не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.1.4.2 За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.4.3 Премия выплачивается работникам учреждения одновременно к отраслевому профессиональному празднику «День работника культуры России (25 марта)». Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.4.4 Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район;

награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, министерства культуры Краснодарского края, главы муниципального образования Туапсинский район.

Размер премии за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда – до 2 окладов.

4.1.5 Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника

учреждения.

4.1.5.1. Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.1.5.2. Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) на поддержку молодых специалистов в возрасте до 35 лет включительно при наличии у него среднего профессионального или высшего образования по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам, впервые поступившим на работу по полученной специальности и трудоустроившимся в течение одного года со дня получения образования. Персональный повышающий коэффициент в отношении молодых специалистов применяется в течение не более 3-х (трех) лет со дня поступления молодого специалиста на работу;

2) за наставничество;

3) руководителям клубных формирований, коллективов народного самодеятельного творчества и художественного детского творчества за звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив», «Заслуженный коллектив».

Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов в возрасте до 35 лет и работников за наставничество определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу в пределах фонда оплаты труда не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.6 Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников:

4.1.6.1. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления, предоставляются следующим категориям работников:

1) педагогические работники (инструктор по труду, педагог-организатор, преподаватель, концертмейстер);

2) обслуживающий персонал (водитель, водитель автомобиля, гардеробщик, дворник, инспектор по кадрам, костюмер, настройщик музыкальных инструментов, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, слесарь по ремонту электрооборудования, слесарь-сантехник, уборщик служебных помещений, швея).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы.

4.1.6.2. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников не отнесенные к полномочиям органов местного самоуправления предоставляются следующим категориям работников (секретарь учебной части, делопроизводитель, методист, инженер, библиотекарь).

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности. При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 2000 (двух тысяч) рублей в месяц.

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы.

4.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.3 Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4 Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

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

5.2 Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается отделом культуры в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, подведомственного отделу культуры, установленном приложением 2 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4 Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.6 Кратность устанавливается приказом отдела культуры с учетом: социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

5.7 Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению отдела культуры, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

5.8 Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.9 Отдел культуры может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных отделом культуры.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению отдела культуры может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Туапсинский район.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются отделом культуры.

5.10 Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются отделом культуры.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1 Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает отдел культуры.

6.2 Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной

заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3 Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4 Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5 В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6 Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

6.7 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда работников, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

Приложение 1

к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных отделу культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район

ПЕРЕЧЕНЬ учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования

Наименование учреждений и организаций	Наименование должностей
Образовательные учреждения	преподаватели, старшие методисты, методисты, концертмейстеры, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, воспитательной работе, аккомпаниаторы, культурорганизаторы
Методические учреждения	руководители, их заместители, заведующие отделами, старшие методисты, методисты

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

Приложение 2

к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений,
подведомственных отделу культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район

ПОРЯДОК исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера, муниципальных учреждений подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее соответственно – Порядок, учреждение, отдел культуры) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

2. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением

федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

3. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией муниципального образования Туапсинский район.

4. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

5. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

6. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в

списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

7. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

8. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 7 настоящего Порядка).

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Туапсинский район

от 19.01.2024 № 40

ПОЛОЖЕНИЕ

**по оплате труда руководителей муниципальных учреждений,
подведомственных отделу культуры администрации
муниципального образования Туапсинский район**

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район разработано в целях совершенствования систем оплаты труда руководителей, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район (далее соответственно – Положение, руководитель, учреждение, отдел культуры).

1.2 Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- 3) Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 4) постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- 5) постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);
- 6) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – Приказ № 761н);

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

7) приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

8) Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

9) Закон Краснодарского края от 16 июля 2013 г. № 2770-КЗ «Об образовании в Краснодарском крае» (далее – Закон № 2770-КЗ);

10) Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 г. № 325-КЗ «О культуре»;

11) постановления Губернатора Краснодарского края:

от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

12) постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район» (далее – Общие требования);

13) Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Туапсинский район;

14) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3 Положение разработано с учетом:

- 1) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- 2) государственных гарантий по оплате труда;
- 3) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;
- 4) отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4 Системы оплаты труда руководителей учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами,

соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5 При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат руководителю по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей руководителей и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 Зарботная плата руководителей учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой руководителям до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей руководителей и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7 Оплата труда руководителей учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда руководителей учреждений

2.1 В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2 Зарботная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.3 Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается учредителем учреждения в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (далее – трудовой договор).

2.4 Должностной оклад руководителя учреждения (далее – должностной оклад).

2.4.1. Должностной оклад определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{срп} \times K, \text{ где:}$$

O_p – должностной оклад руководителя;

$O_{срп}$ – средняя заработная плата работников учреждения;

K – коэффициент кратности, установленный по группам оплаты труда руководителей.

2.4.1.1. Коэффициент кратности для руководителей образовательных учреждений:

Группа, к которой относится образовательное учреждение	Общее количество обучающихся на 01 января	Размер кратности при определении должностных окладов руководителей
I	100-300 чел. (без дополнительных учебных площадок)	1,1
II	100-300 чел. (с дополнительными учебными площадками)	1,15
	301 – 500 (без дополнительных учебных площадок)	
III	301 – 500 (с дополнительными учебными площадками)	1,2
	501 и выше (без дополнительных учебных площадок)	

Отнесение к группам по оплате труда и установление коэффициентов кратности при определении должностных окладов руководителей образовательных учреждений устанавливаются приказом отдела культуры на основании утвержденного комплектования на 01 января текущего года, и действует по 31 декабря включительно.

2.4.1.2. Коэффициент кратности для руководителя методического центра кратность устанавливается в размере 1,1.

2.4.2. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников учреждений для целей статистического наблюдения (формы федерального статистического наблюдения ЗП-культура и ЗП-образование), утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета по данным предыдущего календарного (финансового) года.

При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его

заместителей, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией муниципального образования Туапсинский район.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

2.4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом отдела культуры по состоянию на 01 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года.

2.4.4. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине руководителя учреждения, должностной оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и выплаты компенсационного характера сохраняются.

2.4.5. Должностной оклад руководителя учреждения индексируется в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Туапсинский район «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда».

2.5 Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в установленном порядке устанавливает руководителю учреждения выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

Размеры компенсационной выплаты руководителю устанавливаются приказом отдела культуры.

2.6 Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в установленном порядке устанавливает руководителю учреждения выплаты

стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

Размер стимулирующей надбавки по результатам деятельности учреждения за эффективность и качество работы руководителя учреждения, вновь назначенному руководителю учреждения, устанавливается в соответствии с утвержденным количеством баллов, набранных по результатам деятельности учреждения за предыдущий год, приказом отдела культуры в пределах фонда оплаты труда.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются нормативным актом отдела культуры.

2.7 Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в утвержденном порядке устанавливает премирование руководителю, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются приказом начальника отдела культуры в пределах фонда оплаты труда.

2.8 Отдел культуры, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в утвержденном порядке устанавливает руководителю учреждения материальную помощь, предусмотренную разделом 6 настоящего Положения.

Размер материальной помощи руководителю учреждения устанавливается приказом отдела культуры в пределах фонда оплаты труда.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1 Руководителю учреждения осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

1) при выполнении работ различной квалификации.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ;

2) совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы;

3) при сверхурочной работе.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ;

4) работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются приказом отдела культуры на основании заявления руководителя учреждения.

3.1.2. Руководителю учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере 10% к окладу:

1) с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

2) за наставничество;

3) если он является руководителем клубного формирования, коллектива народного самодеятельного творчества и художественного детского творчества со званием «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив», «Заслуженный коллектив».

Решение о введении соответствующей нормы принимается отделом культуры в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада руководителя на повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается отделом культуры персонально в отношении конкретного руководителя учреждения и утверждается приказом отдела культуры.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на 1 (один) календарный (финансовый) год с 1 января по 31 декабря текущего года.

3.2 Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) руководителя учреждения (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3 Доплаты и выплаты компенсационного характера руководителю учреждения выплачиваются из фонда оплаты труда, направленного на административно-управленческий, учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал.

3.4 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1 Положением предусмотрено установление руководителям учреждений стимулирующей надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

4.2.1 Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1 Выплаты за высокие показатели результативности:

Данная стимулирующая надбавка устанавливается руководителю учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы утверждаются приказом отдела культуры по согласованию с Туапсинской районной организацией Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры.

Руководитель учреждения ежегодно до 20 января текущего года представляет в отдел культуры аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения за прошедший календарный год (финансовый год), являющуюся основанием для выплат стимулирующего характера по результатам деятельности учреждения, за эффективность и качество работы руководителям учреждений.

Совет по культуре в январе текущего года утверждает количество баллов, набранных по результатам деятельности за предыдущий финансовый год для определения стимулирующей надбавки. Решение Совета по культуре оформляется протоколом, на основании, которого издается приказ отдела культуры.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета по культуре и давать необходимые пояснения.

Размер стоимости одного стимулирующего балла определяется по формуле:

$$\text{Цстб} = \frac{\text{Цстб}_1 + \text{Цстб}_2 + \dots + \text{Цстб}_i}{\text{КМДОО}} * \Pi \text{ где:}$$

Цстб – размер одного стимулирующего балла, руб.;

Цстб₁, Цстб₂ ..., Цстб_i – размер одного балла по i-му ДО, который равен 0,35 % от оклада (должностного оклада) руководителя, руб.;

КМДОО – количество действующих учреждений, за исключением учреждения, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена;

Π – поправочный коэффициент, размер которого устанавливается Советом по культуре.

Размер одного стимулирующего балла (Цстб) рассчитывается на начало финансового (календарного) года, на основании представления муниципального казенного учреждения «Централизованная бухгалтерии управления образования администрации муниципального образования Туапсинский район».

Цена одного стимулирующего балла (Цстб) может пересчитываться в течение календарного (финансового) года. При изменении цены одного стимулирующего балла (Цстб) в течение календарного (финансового) года пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей учреждений, отдел культуры издает приказ, утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей учреждений.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям, не более 500 %.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года (с 01 января текущего года по 31 декабря текущего года).

4.1.1.2 Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

Выплаты за специфику работы устанавливаются руководителям учреждений к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате:

1) руководителю методического центра - в размере 10 процентов от оклада;

2) руководителям образовательных учреждений за выполнение функции руководителя и заместителя муниципального методического объединения и (или) зонального методического объединения, заведующего отделом муниципального методического объединения и (или) зонального методического объединения – от 10 до 15 процентов;

3) руководителям-женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) до 30 процентов.

Выплаты за специфику устанавливаются по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.2.2 Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях сферы образования:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 10 лет - 10%;
при выслуге лет от 10 до 20 лет - 15%;
при выслуге лет от 20 лет - 20%.

Стаж работы в организациях сферы образования для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии аттестационной комиссии по проведению аттестации руководителей муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры.

4.2.3 Выплаты за квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1 Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается руководителю методического центра в размере:

25 % – при наличии должностной категории «Главный»;

20 % – при наличии должностной категории «Ведущий (старший)»;

4.1.3.2 Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается руководителям учреждений, которым присвоена почетное звание, ученая степень в размере:

5 % - за почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации;

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.2 Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.3 Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

4.4 Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.5 Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 4.1.1.1 может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений стимулирующая выплата может быть полностью отменена:

№ п/п	Показатели	Шкала
1	2	3
1	Не выполнение условий трудового договора, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, инструкций по охране труда, правил внутреннего и трудового распорядка учреждения	10

1	2	3
2	Нарушение трудовой, служебной и исполнительской дисциплины	10
3	Нарушение финансовой дисциплины	10
4	Нарушение Устава учреждения	10

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, предусмотренные подпунктом 4.1.1.1, могут быть пересмотрены, а именно - уменьшены или отменены в связи:

с ухудшением качественных показателей деятельности учреждения;

нарушением правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

за неисполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных должностной инструкцией;

за длительное отсутствие руководителя учреждения по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены работы в полном объеме, или его отсутствие повлияло на результативность выполняемой работы.

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается на основании документа о дисциплинарном проступке и объяснительной руководителя учреждения и утверждается приказом отдела культуры.

5. Порядок и условия премирования

5.1.В целях поощрения руководителей учреждений за выполненную работу могут быть установлены премии:

по итогам работы (за месяц, квартал, год);

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику;

за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется на основании приказа отдела культуры, при наличии экономии фонда оплаты труда.

5.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы в пределах фонда

оплаты труда не ограничена.

При увольнении руководителя до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

5.1.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.1.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику выплачивается руководителю учреждения одновременно ко Дню работника культуры России (25 марта). Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается одновременно при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

5.1.4. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться руководителям учреждений одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Туапсинский район;

награждения знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждения почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, министерства культуры Краснодарского края, главы муниципального образования Туапсинский район.

Размер премии за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда – не более 1 оклада.

6. Материальная помощь

6.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителям учреждения может быть выплачена материальная помощь:

6.1.1. к ежегодному отпуску до 1 оклада;

6.1.2. в связи с юбилейными датами: 55-60-летие - женщины и 60-65-летие - мужчины в размере до 15000,0 руб.

6.1.3. в связи с регистрацией брака руководителя или детей руководителя

в размере до 15000,0 руб.;

6.1.4. в связи со смертью близких родственников (муж/жена, отец/мать, дети, внуки) в размере до 15000,0 руб., а также родственникам в связи со смертью самого руководителя в размере до 30000,0 руб.;

6.1.5. в связи с установлением руководителю учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания – 5 минимальных размеров оплаты труда;

6.1.6. в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами (по ходатайству председателя профсоюза трудового коллектива).

6.2. Решение о выплате руководителю учреждения материальной помощи принимает начальник отдела культуры на основании письменного заявления руководителя и ходатайства председателя профсоюза трудового коллектива учреждения.

7. Другие вопросы оплаты труда

7.1 Условия оплаты труда руководителя учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности руководителя для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.2 В случае задержки выплаты руководителю заработной платы и других нарушений оплаты труда учредитель и иные должностные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней руководитель имеет право, известив учредителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за руководителем сохраняется средний заработок.

Руководитель, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от учредителя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода руководителя на работу.

7.3 За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда руководителя учреждения, осуществляющих образовательную деятельность в течение учебного года, в том числе на условиях совместительства (совмещения), производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены

(приостановке) учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования Туапсинский район



Ю.А. Данилова

