|  |  |
| --- | --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  *ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН*  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  **ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН**  **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** | |
| **от 23.01.2025** | **№ 13** |
| ст-ца Старощербиновская | |

**Об утверждении Положения**

**об оплате труда работников муниципальных**

**учреждений культуры и муниципальных учреждений**

**дополнительного образования, подведомственных**

**отделу культуры администрации**

**муниципального образования Щербиновский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 года № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края», постановлением администрации муниципального образования Щербиновский район от 10 ноября 2023 года № 1103 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район», постановлением администрации муниципального образования Щербиновский район от 23 сентября 2024 года № 645 «О повышении окладов (должностных окладов), ставок заработанной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», Уставом муниципального образования Щербиновский район, в целях совершенствования системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, усиления их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район» (приложение № 1).

1.2. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район» (приложение № 2).

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете муниципального образования Щербиновский район на соответствующий финансовый год по отрасли «Культура».

3. Руководителям муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, принять нормативные правовые акты об условиях оплаты труда работников в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением.

4. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 30 января 2024 года № 89 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район».

5. Отделу по взаимодействию с органами местного самоуправления администрации муниципального образования Щербиновский район (Терещенко) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Щербиновский район.

6. Отделу муниципальной службы, кадровой политики и делопроизводства администрации муниципального образования Щербиновский район (Гусева) опубликовать настоящее постановление в периодическом печатном издании «Информационный бюллетень органов местного самоуправления муниципального образования Щербиновский район».

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Щербиновский район И.С. Киселеву.

8. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2025 года.

Исполняющий полномочия главы

муниципального образования

Щербиновский район С.Ю. Дормидонтов

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  муниципального образования  Щербиновский район  от 23.01.2025 № 13 |

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципальных**

**учреждений культуры, подведомственных**

**отделу культуры администрации муниципального образования**

**Щербиновский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский 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 культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район (далее соответственно - учреждения, отдел культуры).

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

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

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

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

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

Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

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

[постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года   
№ 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края](https://internet.garant.ru/document/redirect/408242723/0)»;

постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 10 ноября 2023 года № 1103 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район»;

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

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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 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 каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (статья 132 ТК РФ). При этом заработная плата работников учреждений (без учета премий и выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и 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 Российский Федерации, законодательством Краснодарского края, нормативными правовыми актами муниципального образования Щербиновский район.

1.8. Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного бюджетной сметой учреждений на соответствующий финансовый год.

1.9. Штатное расписание учреждения утверждается приказом руководителя учреждения и согласовывается с начальником отдела культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, заместителем главы муниципального образования Щербиновский район, курирующим соответствующее направление деятельности, финансовым управлением администрации муниципального образования Щербиновский район.

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 предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалифи-кационным справочником работ и профессий рабочих | 1 квалификационный разряд | 8 121 |
| 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 «Общеотраслевые 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 |
| 1 | 2 | 3 |
| 3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено при-своение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалифи-кационным 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 общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Размер оклада,  рублей |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8 365 |
| 2 квалификационный уровень | 8 449 |
| ПКГ «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые 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 «Общеотраслевые 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 культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Квалификационный  разряд | Размер  оклада, рублей | |
| 1 | 2 | 3 | |
| 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 |

2.3.4. 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 «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.3.1 Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленный подпунктом 2.3.1 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.

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.

3. Порядок и условия установления выплат   
компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений и их заместителям) 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 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 временного 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 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 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.

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 работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

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

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

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается настоящим постановлением (приложение № 1 к Положению).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Щербиновский район), 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 года.

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

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 в отдельных учреждениях следующим работникам:

работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры муниципального образования Щербиновский район, – в размере до 10 процентов от оклада;

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 от оклада.

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

Выплата средства производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть установлена работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

свыше 5 лет – 15 %.

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

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

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. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработанной платы за квалификационную категорию устанавливается работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту в следующем размере:

20% - при наличии квалификационной категории «ведущий»;

15% - при наличии высшей квалификационной категории;

10% - при наличии первой квалификационной категории;

5% - при наличии второй квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается 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.

4.1.5. Премиальные выплаты:

4.1.5.1. 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 деятельностью 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 не ограничена, но в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.1.5.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена, но в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.1.5.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена, но в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

4.1.6. 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.

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.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. 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 не ограничивается.

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

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, Краснодарского края, муниципального образования Щербиновский район.

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 и его заместителям) 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 и его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей и их заместителей 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 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, установленном приложением № 2 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости 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 заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

5.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотно- шения средней заработной платы руководителя и его заместителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя и его заместителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя и заместителя руководителя к средней заработной платы работников определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя и заместителя руководителя, на среднюю заработную плату работников это учреждения (без руководителя и его заместителя).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителя и средней заработной платы работников может быть увеличен по решению отдела культуры, в отношении руководителя и его заместителя, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый отделом культуры.

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

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

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

5.9. 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 устанавливаются отделом культуры. Сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) 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 отделом 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, раздельно.

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

6.7. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения и согласовывается с начальником отдела культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, заместителем главы муниципального образования Щербиновский район, курирующим соответствующее направление деятельности, финансовым управлением администрации муниципального образования Щербиновский район.

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

6.9. 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.

6.10. Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций задач и объемов работ, установленных учредителем.

Начальник отдела культуры

администрации муниципального образования

Щербиновский район Г.Н. Григорьева

|  |
| --- |
|  |

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,  подведомственных отделу культуры администрации  муниципального образования  Щербиновский район |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**специалистов, муниципальных учреждений культуры,**

**подведомственных отделу культуры администрации**

**муниципального образования Щербиновский район,**

**которым производятся компенсационные выплата**

**за работу в сельской местности**

Специалисты имеющие право на выплаты не более 3 000 руб.:

1. Должности работников административно-управленческого персонала:

директор, заместитель директора.

2. Должности работников основного персонала: библиотекарь, библиограф, методист.

3. Должности работников вспомогательного персонала: заведующий отделом (сектором) по основной деятельности, юрисконсульт, инженер-энергетик.

Начальник отдела культуры

администрации муниципального образования

Щербиновский район Г.Н. Григорьева

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,  подведомственных отделу культуры администрации  муниципального образования Щербиновский район |

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы**

**для определения размера должностного оклада**

**руководителей муниципальных учреждений культуры,**

**подведомственных отделу культуры администрации**

**муниципального образования Щербиновский район**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального 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. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, и составляет не более 5 размеров вышеуказанной средней заработной платы.

Кратность при установлении должностных окладов руководителей определяется отделом культуры администрации муниципального образования Щербиновский район на календарный год.

3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры, относимых к основному персоналу учреждений культуры:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды учреждений | Должности работников по видам экономической деятельности |
| 1 | Библиотеки | Библиотекарь, библиограф (в том числе главные) |
| 2 | Методические центры | Методист |

4. 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.

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.

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

5. 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 Щербиновский район.

6. 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 учреждения.

7. 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.

8. 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).

9. 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.

10. 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

Щербиновский район Г.Н. Григорьева

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  муниципального образования  Щербиновский район  от 23.01.2025 № 13 |

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципальных**

**учреждений дополнительного образования, подведомственных**

**отделу культуры администрации муниципального образования**

**Щербиновский район**

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район (далее соответственно - учреждения, отдел культуры), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и на основании следующих нормативных правовых актов Российской Федерации и Краснодарского края:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

постановление Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 года № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

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

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

от 5 мая 2008 года № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования» (далее – Приказ № 217н);

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

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

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

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

приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

от 22 декабря 2014 года № 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 года № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536);

Закон Краснодарского края от 3 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

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

[постановление](https://internet.garant.ru/document/redirect/24060731/0) главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 года № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края»;

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

[постановление Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года   
№ 1133 «О внесении изменений в отдельные нормативные правовые акты главы администрации (губернатора) Краснодарского края и о признании утратившими силу некоторых нормативных правовых актов главы администрации (губернатора) Краснодарского края](https://internet.garant.ru/document/redirect/408236529/0)»;

постановление администрации муниципального образования Щербиновский район от 10 ноября 2023 года № 1103 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Щербиновский район».

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

1.2. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.3. 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 Положением.

1.4. 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 работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг (выполненных работ) являются обязательным для включения в трудовой договор.

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

Оплата труда работника 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.

1.6. Заработная плата каждого работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренным ТК РФ.

1.7. На основе настоящего Положения учреждения разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

1.8. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете или плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, в том числе средств от иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

1.9. Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

1.10. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств бюджета муниципального образования Щербиновский район и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Оплата труда работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), осуществляется на основе окладов (должностных окладов).

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.2. Оплата труда педагогических работников, для которых уполномоченным Правительством Российской Федерации органом исполнительной власти установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

2.3. Установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения и его заместителей), устанавливаемые локальными нормативными актами учреждения, не могут быть ниже минимального размера ставки заработной платы первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.4.1 пункта 2.4 раздела 2 «Основные условия оплаты труда работников учреждения» настоящего Положения.

2.3.2. Не допускается установление по должностям в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы (далее - ПКГ), различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням ПКГ либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в ПКГ.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения применительно к соответствующим ПКГ:

2.4.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе 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 предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1 квалификационный разряд | 8 446 |
| 2 квалификационный разряд | 8 700 |
| 3 квалификационный разряд | 8 961 |
| 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 «Общеотраслевые 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 | 9 230 |
| 5 квалификационный разряд | 9 508 |
| 1 | 2 | 3 |
| 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 | 9 794 |
| 7 квалификационный разряд | 10 088 |
| 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 | 10 391 |
| 4 квалификационный уровень |  | 10 703 |

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Размер оклада,  рублей |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8 700 |
| 2 квалификационный уровень | 8 787 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 8 961 |
| 2 квалификационный уровень | 9 052 |
| 3 квалификационный уровень | 9 320 |
| 4 квалификационный уровень | 9 409 |
| 5 квалификационный уровень | 9 499 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 9 230 |
| 2 квалификационный уровень | 9 323 |
| 3 квалификационный уровень | 9 416 |
| 4 квалификационный уровень | 9 508 |
| 1 | 2 |
| 5 квалификационный уровень | 9 600 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | |
| 1 квалификационный уровень | 9 600 |
| 2 квалификационный уровень | 9 888 |
| 3 квалификационный уровень | 10 185 |

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Размер оклада,  рублей |
| 1 | 2 |
| 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 |

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

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Квалификационный  уровень | Квалификационный разряд | | | | Размер оклада, рублей | |
| 1 | 2 | | | | 3 | |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | | | | | | |
|  |  | | | | 8 446 | |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня» | | | | | | |
| 1 квалификационный уровень  1 | | 2 квалификационный разряд | | | | 8 700 |
| 3 квалификационный разряд | | | | 8 961 |
| 4 квалификационный разряд  2 | | | | 9 230  3 |
| 5 квалификационный разряд | | | | 9 508 |
| 6 квалификационный разряд | | | | 9 794 |
| 7 квалификационный разряд | | | | 10 088 |
| 8 квалификационный разряд | | | | 10 391 |
| 2 квалификационный уровень | | 6 квалификационный разряд | | | | 10 703 |
| 7 квалификационный разряд | | | | 11 024 |
| 8 квалификационный разряд | | | | 11 355 |
| 3 квалификационный уровень | | 8 квалификационный разряд | | | | 11 696 |
| 4 квалификационный уровень профессии рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ | |  | | | | 12 048 |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | | | | | | |
|  | | |  | | 9 629 | |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | | | | | |
|  | | | | | 13 095 | |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | | | | | |
|  |  | | | | 15 060 | |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждения культуры, искусства и кинематографии» | | | | | | |
|  | | | |  | 17 169 | |

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

2.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, не включенных в ПКГ, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.8. 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.

3. Порядок исчисления заработной платы преподавателей

и концертмейстеров

3.1. Месячная заработная плата преподавателей и концертмейстеров определяется путем умножения базового оклада с учетом повышающих коэффициентов, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата преподавателей за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателя и 24 часа в неделю за ставку заработной платы концертмейстера.

Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим преподавателям на период нахождения в этом отпуске.

3.2. На начало учебного года, по согласованию с отделом культуры, учреждения составляют и утверждают тарификационные списки на педагогических работников учреждения, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке педагогических работников учреждения.

Форма тарификационного списка педагогических работников учреждения утверждается приказом отдела культуры.

Установленная преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3.3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

3.4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиоло-гическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

4. Порядок и условия почасовой оплаты труда

педагогических работников учреждения

4.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения, подведомственных отделу культуры, применяется при оплате:

1) за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

2) при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет, а также на выплату компенсационного характера за работу в сельской местности.

4.2. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и учреждений (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются учреждением самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

4.3. Часы учебной практики (пленэра) учащихся детских художественных школ и школ искусств, имеющих художественные отделения, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом учреждения, включаются в учебную нагрузку преподавателя.

Часы пленэра, выданные преподавателем сверх установленной ему учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно как разница между фактически выданными часами и часами основной учебной нагрузки.

5. Порядок и условия установления выплат   
компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на  работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за выполнение работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в ночное время;

за работу в сельской местности;

за специфику работы;

за дополнительные виды работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью.

5.2. Выплаты работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

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 учреждения, 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 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, а также с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

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

5.3. 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 временного 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).

Размеры и условия доплат работникам учреждения за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

5.3.2. 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 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.

5.3.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни – в соответствии со статьей 153 ТК РФ, за работу в ночное время – в соответствии со статьей 154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. За каждый час работы в ночное время оплата повышается в размере 35 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

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

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 Положении об оплате труда, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

5.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также являются:

замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников;

осуществление образовательной деятельности в классах (группах), в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ограниченными возможностями здоровья.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Специалистам, работающим в учреждении (филиалах, структурных подразделениях или зданиях, в которых осуществляется ведение образовательного процесса на основании лицензии на образовательную деятельность или Устава), расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера в размере 2500 рублей.

Указанная выплата устанавливается пропорционально установленной ставке, нагрузке (педагогической работе).

Иные работники не более 1800 рублей в месяц.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается настоящим постановлением (приложение № 1 к Положению).

5.6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, настоящим Положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

5.7. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников учреждения.

5.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждения пропорционально установленной нагрузке (педагогической работе), если настоящим разделом не установлено иное.

5.9. Отдельным категориям работников учреждения могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

6. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

6.1. Работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям) могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере):

6.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности, высокие академические и творческие достижения;

выплаты за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки, новых эффективных программ, методик, форм обучения, учреждения и управления учебным процессом, создание краевых экспериментальных площадок;

выплаты за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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 300%.

Стимулирующая надбавка устанавливается сроком на месяц, квартал, полугодие, год (но не более чем на один календарный год), по истечении которого может быть сохранена или отменена на основании локального акта учреждения

6.1.2. Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1.3. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается педагогическим работникам и работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных и (или) муниципальных), в следующих размерах:

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 %.

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

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

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;

Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие квалификационной категории «педагог-наставник», «педагог-методист» устанавливается педагогическому работнику без учета фактического объема учебной нагрузки (педагогической работы) дополнительно к повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, установленной за наличие высшей квалификационной категории, но при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью.

Контроль за выполнением педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой или наставнической деятельностью, возлагается на руководителя учреждения и (или) его заместителей.

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

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

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.

6.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

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

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.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 2,0.

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

6.1.6. Премиальные выплаты:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;

к отраслевому профессиональному празднику.

При премировании учитывается:

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

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

качественная подготовка и проведения 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.

6.1.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

Может осуществляться единовременное премирование по итогам работы в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Законодательным Собранием Краснодарского края, Губернатором Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, Законодательного Собрания Краснодарского края, Губернатора Краснодарского края, органов исполнительной власти Краснодарского края.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

6.1.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Размер премии, предусмотренный настоящим подпунктом, может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Максимальным размером премия не ограничена.

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

работникам организаций дополнительного образования – ко Дню учителя (5 октября).

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

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

6.2. Премии, предусмотренные подпунктом 6.1.6, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и другого.

Премиальные выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.3. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 6.1.1, 6.1.2, 6.1.5, 6.1.6 пункта 6.1 настоящего раздела, устанавливаются пропорционально ставке, объему учебной нагрузки (педагогической работы).

6.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику учреждения с учетом разработанных в учреждении критериев и (или) целевых показателей, 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.

6.5. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

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

6.7. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

6.8. Отдельным категориям работников учреждения могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

7. Порядок и условия оплаты труда руководителя  
учреждения и его заместителей.

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

7.2. Условия оплаты труда руководителей и их заместителей 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 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, установленном приложением № 2 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

7.4. Должностные оклады заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10 – 30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

7.5. В соответствии со статьей 145 ТК РФ предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителя (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников (без руководителя и его заместителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8 и рассчитывается на календарный год.

Уровень соотношения средней заработной платы руководителя и заместителя руководителя к средней заработной платы работников определяется путем деления средней заработной платы соответствующего руководителя и заместителя руководителя, на среднюю заработную плату работников это учреждения (без руководителя и его заместителя).

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и его заместителя и средней заработной платы работников может быть увеличен по решению отдела культуры, в отношении руководителя и его заместителя, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый отделом культуры.

7.6. 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.

7.7. По решению отдела культуры руководителям учреждений могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, выполнения муниципальных заданий (выполнения работ).

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

7.8. С учетом условий труда руководителям учреждения могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами 5 и 6 настоящего Положения соответственно, в порядке, определенном отделом культуры.

7.9. Руководители учреждений, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждения.

Оплата труда руководителей учреждений и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем учреждения, определяется отделом культуры, заместителями руководителя – руководителем учреждения, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3 и 5.4 приложения № 2 к Приказу № 1601.

7.10. Руководителям учреждений по решению отдела культуры могут устанавливаться премиальные выплаты с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с порядком, критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, установленными отделом культуры.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются отделом культуры в дополнительном соглашении к трудовому договору с руководителем учреждения сроком не более чем на один календарный год (по 31 декабря включительно).

7.11. В случае если в соответствии с положениями статей 602, 151 ТК РФ с письменного согласия работника учреждения приказом отдела культуры на него возлагается временное исполнение обязанности руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В приказе отдела культуры о возложении временного исполнения обязанности руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником учреждения с этим же учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократного минимального размера должностного оклада руководителя, предусмотренного подпунктом 7.2 настоящего раздела, для соответствующей учреждения.

8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных в отношении:

руководителя учреждения – правовым актом отдела культуры;

работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) – локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении:

руководителя учреждения – отдел культуры;

работников учреждения (за исключением руководителя учреждения) – руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

8.2. В соответствии со статьей 133 ТК РФ и статьей 5 Закона № 1572-КЗ месячная заработная плата работников учреждения, 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 компенсационная 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 учреждения 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 учреждения 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.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику учреждения по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

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

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.

8.4. Отделом культуры может быть предоставлено учреждения право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников учреждения, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований отдела культуры) норм труда и сдельных расценок.

8.5. 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 услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

8.6. 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.

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

8.8. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения и согласовывается с начальником отдела культуры администрации муниципального образования Щербиновский район, заместителем главы муниципального образования Щербиновский район, курирующим соответствующее направление деятельности, финансовым управлением администрации муниципального образования Щербиновский район.

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

8.10. 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.

8.11. Численный состав работников учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций задач и объемов работ, установленных учредителем.

Начальник отдела культуры

администрации муниципального образования

Щербиновский район Г.Н. Григорьева

|  |
| --- |
| Приложение № 1  к положению об оплате труда работников муниципальных  учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации  муниципального образования  Щербиновский район |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**специалистов, муниципальных учреждений**

**дополнительного образования, подведомственных**

**отделу культуры администрации**

**муниципального образования Щербиновский район,**

**которым производятся компенсационные выплата**

**за работу в сельской местности**

1. Специалисты имеющие право на выплаты не более 2 500 руб.:

1.1. Должности работников административно-управленческого персонала: директор, заместитель директора.

1.2. Должности работников основного персонала: концертмейстер; преподаватель; педагог-психолог; методист.

1.3. Должности работников вспомогательного персонала: балетмейстер, библиотекарь, заведующий костюмерной, звукорежиссер, режиссер, инженер-энергетик.

2. Специалисты имеющие право на выплаты не более 1 800 руб.:

«Общеотраслевые должности служащих»: Делопроизводитель, швея.

Начальник отдела культуры

администрации муниципального образования

Щербиновский район Г.Н. Григорьева

|  |
| --- |
| Приложение № 2  к положению об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования, подведомственных  отделу культуры администрации  муниципального образования  Щербиновский район |

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы работников**

**основного персонала для определения размера должностного**

**оклада руководителя муниципального учреждения дополнительного**

**образования, подведомственного отделу культуры администрации**

**муниципального образования Щербиновский район**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район(далее - Порядок), устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Щербиновский район(далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника отдела культуры администрации муниципального образования Щербиновский район в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников основного персонала учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

3. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждений дополнительного образования: концертмейстеры, преподаватели.

4. Расчёт 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 расчёт средней заработной платы работников учреждений основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Щербиновский район.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путём 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 основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

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

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путём суммирования численности работников основного персонала 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 основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

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

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

Расчёт средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчётный месяц в пересчёте на полную занятость путём деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчётном месяце.

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

Начальник отдела культуры

администрации муниципального образования

Щербиновский район Г.Н. Григорьева