

ПРИЛОЖЕНИЕ

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации района
от 24.02.2022 №159

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Первомайского района

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Первомайского района (далее - Положение), разработано в соответствии с:

[Трудовым кодексом](#) Российской Федерации;
рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий финансовый год;

[решением](#) Первомайского районного Совета народных депутатов от 28.07.2016 № 354 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Первомайского района» (с изменениями и дополнениями);

постановлением администрации района от 19.08.2016 №621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений» (с изменениями и дополнениями);

иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Тамбовской области, Первомайского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение включает в себя:

рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов;

рекомендуемые виды выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления;

рекомендуемые виды выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления и выплаты;

условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей;

иные вопросы оплаты труда в образовательных учреждениях культуры.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами

в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тамбовской области и нормативными правовыми актами Первомайского района.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений Первомайского района носит рекомендательный характер.

1.4. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже **минимального размера** оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со **статьей 133.1** Трудового кодекса Российской Федерации, действующей на день начисления заработной платы.

В случае, если начисленная месячная заработная плата работника (с учетом выплат, предусмотренных положениями об оплате труда работников муниципального учреждения) полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), меньше **минимального размера оплаты труда**, то работнику производится доплата до установленного минимального размера оплаты труда.

1.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом **Единого тарифно-квалификационного справочника** работ и профессий рабочих, **Единого квалификационного справочника** должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.6. Заработная плата работника устанавливается трудовым договором. Работодатель заключает с работником трудовой договор, в котором конкретизируются должностные обязанности работника, условия оплаты его труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества предоставляемых услуг, компенсационные выплаты.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. оплату труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом, в повышении качества оказываемых услуг;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.7.3. совершенствование структуры заработной платы, в том числе

порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (в части повышения доли выплат по окладам в структуре заработной платы), для ее оптимизации с учетом задач кадрового обеспечения учреждения и стимулирования работников к повышению результатов труда, рекомендаций федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих сферах деятельности.

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, производится в соответствии с [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации пропорционально отработанному времени (ст.ст. 285 и 93 соответственно).

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

1.9. Заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

1.10. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения, устанавливающим систему оплаты труда работников, с учетом мнения администрации района и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих).

1.11. Заработная плата устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников (за счет всех источников финансирования).

Предельная доля расходов на оплату труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не должна превышать 40%.

1.12. Перечень должностей административно-управленческого, основного и вспомогательного персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, исходя из специфики учреждения, с учетом рекомендаций администрации района.

1.13. Выплата заработной платы работнику учреждения производится за счет средств федерального бюджета, бюджета области, бюджета Первомайского района и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Порядок распределения средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности на оплату труда устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

1.14. Заработная плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Примерным положением, не

должна быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.15. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений культуры не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности не являющиеся муниципальными.

2. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), ставок заработной платы работников по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы установлены в [приложении N 1](#) к настоящему Положению с учетом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников утверждаются локальным нормативным актом учреждения и не могут быть ниже размеров минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных для соответствующих квалификационных уровней ПКГ в [приложении N 1](#) к постановлению администрации района от 19.08.2016 N 621.

2.2. Должности (профессии) работников учреждений по квалификационным уровням ПКГ устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии", 14.03.2008 N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии", от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", 05.05.2008 N 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования", 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", 03.07.2008 N 305н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок". постановлением администрации района от 19.08.2016 г. № 621 «Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений

2.3. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% ниже окладов соответствующих

руководителей.

Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

- заместителю руководителя филиала - 9775 рублей;
- руководитель филиала - 10857 рублей

2.4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются на основании локального нормативного акта учреждения, в зависимости от сложности труда данных работников, но не более чем по ПКГ четвертого уровня.

2.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения не могут быть ниже рекомендуемых размеров минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

2.6. Работникам учреждений по решению руководителя учреждения могут устанавливаться повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты.

2.7. Во исполнение Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол N 12, в целях повышения престижности и привлекательности работы в учреждениях культуры, выполнения целевых значений показателя средней заработной платы работников учреждений культуры совершенствование системы оплаты труда работников рекомендуется осуществлять путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, в структуре заработной платы работников таким образом, чтобы размеры окладов (должностных окладов) составляли не ниже 50 процентов, 10 - 15 процентов - выплаты компенсационного характера в зависимости от условий оплаты труда работников учреждений культуры и оставшаяся часть в структуре заработной платы - выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период.

3. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности

3.1. Рекомендуемый повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала устанавливается в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы в следующих размерах:

- по профессиональной квалификационной группе второго уровня:
2 квалификационный уровень - до 0,10;

- 3 квалификационный уровень - от 0,10 до 0,15;
- 4 квалификационный уровень - от 0,15 до 0,25;
- 5 квалификационный уровень - от 0,25 до 0,40;
- по профессиональной квалификационной группе третьего уровня:
 - 1 квалификационный уровень - до 0,20;
 - 2 квалификационный уровень - от 0,20 до 0,30;
 - 3 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,40;
 - 4 квалификационный уровень - от 0,40 до 0,50;
 - 5 квалификационный уровень - от 0,50 до 0,60;
- по профессиональной квалификационной группе четвертого уровня:
 - 1 квалификационный уровень - до 0,30;
 - 2 квалификационный уровень - от 0,30 до 0,45;
 - 3 квалификационный уровень - от 0,45 до 0,50.

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

Повышающие коэффициенты по занимаемой должности, определенные в настоящем пункте, применяются и к иным работникам муниципального учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.2.Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

- от 0,20 до 0,30 - при наличии высшей квалификационной категории;
- от 0,15 до 0,20 - при наличии первой квалификационной категории;
- до 0,15 - при наличии второй квалификационной категории.

3.3. Работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание "заслуженный", "народный", "мастер", "мастер спорта", "отличник", "почетный работник", повышающий коэффициент устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

При наличии у работника двух почетных званий "Народный", "Заслуженный", "Отличник" (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.4.Повышающий коэффициент по занимаемой должности "старший", "ведущий", "главный" устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника основного персонала с целью повышения его ответственности при исполнении трудовых (должностных)

обязанностей, стимулирования работников к качественному результату труда. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 - при отнесении должности, профессии к категории "старший";
от 0,09 до 0,13 - при отнесении должности, профессии к категории "ведущий";

от 0,13 до 0,18 - при отнесении должности, профессии к категории "главный".

3.5. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

начальник (руководитель) бригады (группы) - до 0,14;

заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение - от 0,14 до 0,16;

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

3.6. Применение повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности в случаях, указанных в настоящем разделе, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.7. Конкретные размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности устанавливаются локальным актом учреждения и указываются в трудовых договорах. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда.

3.8. Выплата повышающих коэффициентов, указанных в настоящем разделе, осуществляется соответственно с момента установления до даты расторжения трудовых отношений, назначения на иную должность, профессию, изменения (неподтверждения) квалификационной категории, дающих право на установление повышающего коэффициента.

3.9. По решению руководителя учреждения к ставке заработной платы водителя автомобиля может устанавливаться повышающий коэффициент за классность.

Основанием для установления повышающего коэффициента за классность водителям автомобиля является разрешающая отметка в водительском удостоверении на право управления, определенными категориями транспортных средств:

водитель 1 класса - управление легковыми, грузовыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С", "Д", "Е" - до 0,20;

водитель 2 класса - управление легковыми автомобилями и автобусами всех типов и марок, отнесенными к категориям транспортных средств "В", "С" и "Е", или управлением автобусами, отнесенными к категории транспортных средств "Д" или "Д" и "Е" - до 0,10.

Применение повышающего коэффициента, указанного в настоящем пункте, не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в

процентном отношении к ставке заработной платы.

4. Размеры, периоды и условия выплаты повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения

4.1. Для работников учреждений устанавливается повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения, условия труда в котором отличаются от нормальных, от расположенности учреждения, в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

за работу в сельской местности - повышающий коэффициент в размере - 0,25;

за работу в структурных подразделениях библиотек, обслуживающих инвалидов по зрению, в размере -0,15.

4.2. Основанием для установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения является Устав учреждения.

Выплата повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

4.3. Повышающий коэффициент по типу (виду) учреждения устанавливается отдельно по каждому основанию, но суммарно не должен превышать 0,8.

4.4. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.5. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) учреждения производится в пределах фонда оплаты труда.

5. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

5.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

5.2. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного высококвалифицированного работника.

5.3. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу

(должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

5.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен решением руководителя учреждения при нарушении федеральных, областных и районных нормативных правовых актов за ухудшение качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

5.5. Установление и выплата персональных повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате производится в пределах фонда оплаты труда.

5.6. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

6. Перечень видов выплат компенсационного характера, основы их установления и выплаты

6.1. Для работников учреждений с учетом условий труда устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

6.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

6.1.3. надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

6.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, перечнем видов выплат компенсационного характера, определенным в настоящем Положении.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации (при этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда). Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются:

6.4.1. занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляют 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определенной для различных видов работ с нормальными условиями труда, с учетом повышающих коэффициентов по типу (виду) учреждения.

Конкретные размеры выплат работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором;

6.4.2. при выполнении работ различной квалификации в соответствии со [статьей 150](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации;

6.4.3. за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление и выплата доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников;

6.4.4. за сверхурочную работу в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. На исчисленный размер доплаты начисляются все выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные работнику в трудовом договоре в соответствии с настоящим Положением.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты

может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно;

6.4.5. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6.4.6. за работу в ночное время в соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Минимальный размер доплаты - 20% части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. При этом исчисление части оклада за час работы (части должностного оклада за час работы), часовой ставки заработной платы производится исходя из повышенного размера ставки заработной платы, оклада на коэффициент, определенный по типу (виду) учреждения, без учета персонального повышающего коэффициента, иных доплат, надбавок и премий, установленных в трудовом договоре работника в соответствии с настоящим Положением.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 22 часов до 06 часов).

Повышение оплаты труда за работу в ночное время является доплатой, которая не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

Конкретные размеры доплаты за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (при наличии такого представительного органа), трудовым договором.

7. Перечень видов выплат стимулирующего характера, основные условия их установления

7.1.В целях стимулирования работника учреждения к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Решение о применении выплат стимулирующего характера и условиях их осуществления принимается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения (при наличии такого представительного органа).

Рекомендуются следующие выплаты:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы, за выслугу лет;

премиальные выплаты: по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ;

за качество выполняемых работ.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом рекомендаций федеральных органов исполнительной власти в соответствующей сфере деятельности.

Показатели эффективности деятельности работников должны учитывать необходимость выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

7.2.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда, позволяющих оценить качество, интенсивность и результативность его работы:

художественного и артистического персонала учреждений - в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новых программ (выпуске новых спектаклей), художественного уровня исполнения и т.п.;

основного персонала музеев - за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, мероприятий и т.п.;

основного персонала библиотек - за количество обслуженных читателей, организацию и проведение тематических лекций, мероприятий, знание и использование в работе одного и более иностранных языков и т.п.;

основного персонала учреждений, оказывающих методические услуги - за разработку методических материалов, проведение районных массовых мероприятий и т.п.;

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения. Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы или в абсолютном размере. Выплата устанавливается сроком не более года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

7.3.Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет устанавливается

работникам в следующих размерах (в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы):

от 1 года до 5 лет - 10%; от 5 лет до 10 лет - 15%; от 10 лет до 15 лет - 20%; от 15 лет до 20 лет - 25%; свыше 20 лет - 30%.

Основаниями для установления ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, за выслугу лет являются трудовой договор, приказ о приеме на работу (назначении на должность), трудовая книжка работника.

Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Выплата за стаж непрерывной работы, за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Для работников учреждений рекомендуется устанавливать следующие виды премиальных выплат:

7.4.1. премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

7.4.2. единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.5. Выплаты премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) устанавливаются работнику с учетом целевых показателей, утвержденных руководителем учреждения, позволяющих оценить результат его работы.

Период, за который выплачивается премия (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год), конкретизируется локальным нормативным актом работодателя.

7.6. Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) являются:

выполнение целевых показателей результативности деятельности учреждения, утвержденных нормативным правовым актом работодателя;

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

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

При определении размера премии по итогам работы (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) основаниями для его понижения относительно установленного в учреждении максимального размера являются:

невыполнение показателей результативности деятельности; несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;

недостаточный уровень исполнительской дисциплины; частичное неисполнение плана работы учреждения, отдела, отделения;

низкая результативность работы;

недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Премия по итогам работы за период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

7.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается единовременно с целью поощрения работников за своевременное и качественное выполнение (участие в выполнении) в оперативном режиме на высоком профессиональном уровне внеплановых заданий, отличающихся важностью решаемых вопросов, срочностью и большим объемом.

К особо важным и срочным работам относятся работы, выполнение которых представляет собой высокую степень значимости для обеспечения рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, в том числе работы, планирование проведения которых невозможно по независящим от работодателя причинам (предупреждение, устранение аварийных ситуаций, поломок, ведущих к затруднению и (или) остановке рабочего процесса, а так же ликвидация их последствий; подготовка и проведение мероприятий районного значения, участие в подготовке и проведении мероприятий регионального, федерального, международного значения и прочие аналогичные по степени значимости виды работ).

Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника или в абсолютном размере локальным нормативным актом учреждения.

7.8. Не допускается использование выплат стимулирующего характера в целях повышения уровня оплаты без увязки с результатами и эффективностью деятельности учреждения и каждого работника. Размер вознаграждения должен определяться на основе объективной оценки результатов труда.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

8.1. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключенным с администрацией района.

8.3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих муниципальных учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется администрацией района, осуществляющей функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, в размере, не превышающем:

четырёхкратного размера - для руководителей;

трехкратного размера - для заместителей руководителей и главных бухгалтеров.

Конкретный размер соотношения среднемесячной заработной платы

руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений зависит от сложности и объема выполняемой работы, масштаба управления, особенностей деятельности и значимости муниципального учреждения.

При установлении оплаты труда руководителю муниципального учреждения администрация района, осуществляющая функции и полномочия учредителя соответствующего муниципального учреждения, обязана исходить из необходимости обеспечения условия о непревышении установленного размера соотношения среднемесячной заработной платы.

8.4. Заработная плата руководителю учреждения, в том числе конкретный размер должностного оклада, размер персонального повышающего коэффициента, виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается работодателем - главой района.

8.5. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

8.6. Руководителям муниципальных учреждений культуры устанавливается должностной оклад в размере 12772 рубля.

8.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 25% ниже должностного оклада руководителя учреждения на основании требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности, а также в зависимости от сложности выполнения трудовых обязанностей, но не ниже установленных постановлением администрации района от 19.08.2016 N 621 "Об основах формирования системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений".

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

8.8. Руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу:

- по типу (виду) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности, рабочих поселках) в соответствии с п. 4.1 настоящего примерного положения;
- персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, о размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения. Максимальный размер персонального повышающего коэффициента - 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу

устанавливается сроком не более чем на 1 год и в период его действия может быть отменен нормативным актом работодателя при нарушении федеральных, областных и районных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнении или ненадлежащем исполнении своих должностных обязанностей.

8.9.С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера:

8.9.1.надбавка за работу в опасных для здоровья и тяжелых условиях труда;

8.9.2. доплата за совмещение профессий (должностей);

8.9.3. доплата за работу в ночное время;

8.9.4.повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8.9.5. повышенная оплата сверхурочной работы.

8.10.Выплаты компенсационного характера руководителю, заместителю руководителя учреждения производятся в соответствии с [разделом 6](#) настоящего Положения.

8.11.Руководителю учреждения, его заместителям учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

8.11.1.ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

8.11.2.выплата за стаж непрерывной работы в учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя;

8.11.3.премиальные выплаты по итогам работы, за выполнение особо важных и сложных работ.

Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения.

8.12.Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются постановлением администрации района в зависимости от выполнения им целевых показателей эффективности деятельности, установленных для учреждения и его руководителя, а также с учетом достижения показателей, доведенных муниципальным заданием.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации).

8.13.Размер выплаты за стаж непрерывной работы в данном учреждении или стаж непрерывной работы в должности руководителя по соответствующему профилю устанавливается постановлением администрации района в соответствии с [пунктом 7.3](#) настоящего Положения.

8.14.Порядок, условия начисления и размеры премии руководителю, а также конкретный период премирования устанавливается постановлением администрации района.

Премирование руководителя учреждения производится при условии

своевременного, качественного и в полном объеме выполнения функций и услуг, связанных с уставной деятельностью учреждения, отсутствия просроченной кредиторской и дебиторской задолженности, задолженности по налогам, сборам и страховым взносам в государственные внебюджетные фонды, нарушений законодательства, выявленных по результатам проверок деятельности учреждения уполномоченными органами, и привлечения к административной ответственности.

Максимальный размер премирования руководителя учреждения по итогам работы за отчетный период не может превышать 100 процентов от должностного оклада (без учета персональных повышающих коэффициентов).

8.15. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются к должностному окладу.

8.16. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с [разделом 7](#) настоящего Положения.

8.17. Конкретные стимулирующие выплаты, порядок, условия, размер и период выплат заместителям руководителя учреждения определяются локальным нормативным актом учреждения с учетом показателей и критериев оценки эффективности работы.

9. Оплата труда работников, занимающих должности в образовательных организациях

9.1. Работникам муниципальных учреждений образования устанавливаются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом положений [раздела 2](#) настоящего Положения на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и рабочих специальностей к квалификационным уровням ПКГ и с учетом положений, предусмотренных в настоящем разделе.

В оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по должностям:

педагогических работников, реализующих программы среднего профессионального образования и дополнительного образования детей, включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями - 100 рублей.

9.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, применяется почасовая оплата труда. Часовая ставка заработной платы определяется путем деления окладов педагогических работников, размеры которых приведены в приложении к настоящему Положению (с учетом повышающего коэффициента за работу в сельской местности) на количество часов педагогической работы.

9.3. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

9.4. Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за

ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с [приказом](#) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 N 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".

9.5. Работникам образовательных учреждений могут устанавливаться повышающие коэффициенты и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделами 3, 4, 5 и 7](#) настоящего Положения.

Основными показателями выплаты премии по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год) являются: подготовка объектов к учебному году;

подготовка и проведение районных мероприятий научно-методического характера, смотров, конкурсов, фестивалей;

участие в российских, региональных мероприятиях научно-методического характера, смотров, конкурсов, фестивалей;

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

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

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период; участие в инновационной деятельности.

9.6. С учетом условий труда работникам образовательных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](#) настоящего Положения.

10. Порядок формирования фонда оплаты труда

10.1. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям из бюджета Первомайского района и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ
к Примерному положению об оплате труда
работников муниципальных учреждений
культуры Первомайского района

**Рекомендуемые размеры
минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы
по квалификационным уровням ПКГ работников учреждений культуры**

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп	Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационному уровню ПКГ (рублей)
1	2	3
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.1. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
1	делопроизводитель; секретарь; кассир, контролер билетов	5750
1.2. Общеотраслевые профессии рабочих		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: 1.2.1. гардеробщик; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, слесарь-сантехник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5750
1.3. Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии		
1	Киномеханик, костюмер, реквизитор, установщик декораций, машинист сцены, монтировщик сцены, фильмотекарь, осветитель	5582
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	5582
2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня		
2.1. Должности работников культуры, искусства среднего звена		
1	Механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС , механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 4 - 5 разрядов ЕТКС настройщик пианино и роялей 4 - 8 разрядов ЕТКС	6380

2	Механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС , механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; заведующий костюмерной; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистент режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера	6648
2.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
1	Администратор; художник	6572
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория заведующий хозяйством	6848
3	Методист, художник. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	7097
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	7361
2.3. Общеотраслевые профессии рабочих		
1	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 - 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор котельной, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования	6572
2	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6-7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля, оператор котельной, слесарь-ремонтник, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, электромеханик по средствам автоматики и приборам технического оборудования	6848
3	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: Водитель автомобиля, электромеханик, завхоз	7097
4	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	7361
3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня		

3.1. Должности работников учреждений культуры, искусства ведущего звена		
1	5 - 7 разряды ЕТКС :специалист по методике клубной работы; библиограф; библиотекарь; художник	8000
2	8 - 9 разряды ЕТКС :библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения; помощник режиссера; помощник балетмейстера; помощник хормейстера; музыкальный руководитель, художественный руководитель	8096
3	10 - 11 разряды ЕТКС : ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, главный библиотекарь, главный библиограф, специалист по жанрам творчества (балетмейстер, хормейстер, дирижер, режиссер), помощник режиссера; помощник балетмейстера; помощник хормейстера; художник, звукорежиссер, методист библиотеки, клубного учреждения	8360
4	12 - 13 разряды ЕТКС : ведущий методист библиотеки, ведущий методист клубного учреждения, главный библиотекарь, главный библиограф, помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), специалист по жанрам творчества (балетмейстер, хормейстер, дирижер, режиссер), звукооператор	8520
5	14 - 15 разряд ЕТКС главный библиограф, главный библиотекарь	8800
3.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих		
1	документовед; инженер, инженер по охране труда и технике безопасности; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); юрисконсульт, специалист по охране труда	8240
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория Инженер по охране труда, инструктор по труду, программист, электроник, юрисконсульт, документовед	8339
3	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	8611
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	8776
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	9064
3.3. Должности педагогических работников		
1	музыкальный руководитель	8100
2	Музыкальный руководитель, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	8100
3	Воспитатель; старший педагог дополнительного образования	8100
4	Преподаватель*; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед). *Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу	8100

4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня		
4.1. Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства		
1	Заведующий отделом (сектором) музея, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню; заведующий отделом (сектором) библиотеки, дома (дворца) культуры, кроме отнесенных ко второму квалификационному уровню; режиссер, дирижер, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер	9250
2	заведующий отделом (сектором) научно-методического центра народного творчества и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор творческого коллектива	9250
Размеры минимальных окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):		
1	Заместитель руководителя (директора, заведующего) филиала	9775
2	Руководитель (директор, заведующий) филиала	10857