

Приложение 6  
УТВЕРЖДЕНО  
постановлением администрации  
муниципального округа  
от 29.02.2024 № 432

Примерное положение  
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение) определяет порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (далее – муниципальное учреждение).

1.2. Заработная плата работникам муниципальных учреждений устанавливается в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда. Фонд оплаты труда для учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Тамбовской области и бюджета Мичуринского муниципального округа Тамбовской области, а также средств, полученных от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, занимающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы в учреждении, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

1.3. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Не допускается какая бы, то ни была дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

1.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений устанавливается с особенностями для профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней профессиональной квалификационной группы:

1) профессиональные квалификационные группы - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Профессии рабочих и должностей служащих по

квалификационным уровням внутри профессиональной квалификационной группы подразделяются по квалификационным уровням;

2) квалификационные уровни профессиональной квалификационной группы - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные по уровню должностной (профессиональной) компетентности (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы.

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников муниципальных учреждений, состоящих в трудовых отношениях с руководителем учреждения, и предусматривает:

- порядок и условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам, квалификационным уровням, определенным на основе минимальных окладов (минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, установленных постановлением администрации мичуринского муниципального округа;

- 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;

- выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты стимулирующего характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения;

- выплаты социального характера;

- условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

1.6. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами органов государственной власти области, органов местного самоуправления, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

1.7. Оплата труда работников муниципальных учреждений состоит из:

- выплат, носящих обязательный характер, - оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, выплаты компенсационного характера;

- выплат, не носящих обязательный характер, - выплаты стимулирующего характера.

1.8. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- государственных гарантий по оплате труда;
  - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
  - единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
  - перечня видов выплат компенсационного характера;
  - перечня видов выплат стимулирующего характера;
  - рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- мнения представительного органа работников.

1.9. Работникам муниципальных учреждений, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, установленного федеральным законом либо Региональным соглашением, производится доплата до минимального размера оплаты труда и минимальной заработной платы, действующих на день начисления заработной платы.

Работникам, не отработавшим месячную норму рабочего времени и (или) не выполнившим нормы труда (трудовые обязанности) в связи с:

- временной нетрудоспособностью;
- нахождением в ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусках, ученических отпусках, отпусках без сохранения заработной платы;
- работой на условиях неполного рабочего времени;
- работой по гибкому графику;
- работой на условиях внутреннего или внешнего совместительства,
- нахождением в простое не по вине работника;
- иными, не зависящими от работника причинами, доведение до минимальной заработной платы производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работы.

1.10. Основанием начисления заработной платы работникам учреждений является:

- трудовой договор;
- приказ руководителя муниципального учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- табель учета рабочего времени;
- выполненная трудовая функция;
- настоящее Положение.

1.11. Количество часов, отработанных работником муниципального учреждения сверхурочно, определяется ежедневно (для работников, у которых не введен учет суммированного рабочего времени) и по итогам работы за учетный период - квартал (для работников, у которых введен учет суммированного рабочего времени) по табелю учета рабочего времени.

1.12. Время простоя оплачивается в соответствии со статьей 157 трудового кодекса РФ:

время простоя по вине работодателя - в размере двух третей средней заработной платы работника;

время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника - в размере двух третей оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, рассчитанных пропорционально времени простоя;

время простоя по вине работника не оплачивается.

1.13. Заработная плата в муниципальных учреждениях выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем оплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три календарных дня до его начала.

1.15. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требований о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящем пункте срок выплатить неоспариваемую им сумму.

1.16. При выплате заработной платы каждый работник в письменной форме извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

## 2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников учреждения состоит из минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы, установленных по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ), повышающих коэффициентов по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов для оплаты труда высококвалифицированных работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Размеры минимальных окладов (минимальных должностных окладов), минимальных ставок заработной платы для работников учреждений установлены в приложении 1 к настоящему Положению по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням.

2.3. Для работников учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы по занимаемой должности, типу (виду) учреждения и персональные повышающие коэффициенты в размерах и порядке, определенных в приложении 2 к настоящему Положению.

Минимальный оклад, минимальная ставка заработной платы по профессиональной квалификационной группе, умноженная на повышающий коэффициент по занимаемой должности, образует новую ставку заработной платы – оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы

2.4. Повышающий коэффициент к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по типу (виду) муниципального учреждения для руководителей и работников, занятых в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельских населенных пунктах устанавливаются в размере до 0,25.

2.5. Основанием для установления повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения является Устав муниципального учреждения культуры.

Выплата повышающего коэффициента указанного в настоящем разделе осуществляется до даты изменения типа (вида) учреждения, дающего право на установление повышающего коэффициента.

2.6. Применение повышающего коэффициента по типу (виду) учреждения) не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.7. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работодателем руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру, высококвалифицированному работнику. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не может превышать 3,0.

2.8. Установление и выплата повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.9. Особенности оплаты труда педагогических работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры, обусловлены особенностями нормирования их труда, установленными приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы)

педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в настоящем Положении, ежегодно индексируются на основании нормативного правового акта органа местного самоуправления.

3. Перечень видов выплат компенсационного характера, размеры, порядок и условия их установления, начисления и прекращения выплат

3.1. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Перечень конкретных работ, профессий рабочих и размеры доплат устанавливается локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 №426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.1.2 выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

- размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в пределах фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки.

Конкретные виды выплат, их размеры и порядок установления определяются положением об оплате труда учреждения или локальным нормативным актом работодателя в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.1.3 выплаты работникам за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равнозначного времени, отработанного сверхурочно.

3.1.4 выплаты работникам за работу в выходной и нерабочий праздничный день.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

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 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.

3.1.5 выплаты работникам за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) до 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

Конкретный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ устанавливается локальным нормативным актом работодателя, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников.

3.1.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном соотношении или в абсолютной сумме в пределах фонда оплаты труда, если иное не установлено федеральными законами. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охране труда. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

3.3. Размеры и условия компенсационных выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

Основанием для начисления компенсационных выплат работникам муниципального учреждения являются трудовой договор, приказ работодателя, исходя из оценки фактической работы работника в условиях труда, отличающихся от нормальных, табель учета рабочего времени, настоящее Положение.

#### 4. Перечень видов выплат стимулирующего характера для работников учреждений, основные условия их установления

4.1. Для работников учреждений культуры могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы до 100%;
- выплата за качество выполняемых работ до 70 %;
- выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет до 30%;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ в размере до трех должностных окладов;
- премия по итогам работы за месяц в размере до 45%.

4.2. Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности и закрепляются в трудовом договоре с работником.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется после произведения расчета суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат, и сравнения её с бюджетными ассигнованиями на оплату труда.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить интенсивность и результативность его работы. Критерии, позволяющие оценить интенсивность и результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от 26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

для художественного и артистического персонала учреждений театрального и исполнительского искусства – за фактическую загрузку в репертуаре, участие в подготовке новых программ (выпуске новых спектаклей), художественного уровня исполнения и т.п.;

для 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.;

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

иных критериев, установленных приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на основании критериев оценки качества выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно с учетом распоряжения Правительства РФ от

26.12.2012 № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018годы» в части введения «эффективного контракта», закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями:

для художественного и артистического персонала учреждений театрального и исполнительского искусства - наличие наград, дипломов, грамот, полученных работником или при его участии, высокий уровень творческих достижений в процессе работы в учреждении культуры;

для основного персонала библиотек - сохранность библиотечных фондов, высокий уровень проведения мероприятий, инициатива и творческий подход;

иные критерии, установленные приказом руководителя учреждения.

4.6. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливается на срок, не превышающий 1 года.

4.7. Надбавка за квалификацию водителю устанавливается в следующих размерах:

Вид доплаты	Размеры доплаты (%)
за наличие категорий «В», «С», «Д», «Е»	до 20
за наличие категорий «В», «С», «Е» или «В», «С», «Д» или «Д»	до 10

Надбавка за квалификацию не выплачивается высококвалифицированному водителю, имеющего 1 класс и ставка заработной платы которому определена по 4 квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы второго уровня.

4.8. Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет может устанавливаться 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 %;
- свыше 15 лет - 30 %.

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

Руководитель учреждения принимает приказ о назначении ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет по представлению комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление надбавки за выслугу лет.

Состав комиссии по установлению общего стажа работы, дающего право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет исчисляется ежемесячно пропорционально отработанному времени в процентном отношении от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет не учитывается при установлении и начислении иных доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника выплата за выслугу лет начисляется от оклада, ставки заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Выплата за стаж непрерывной работы или за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на её назначение или изменение размера.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период его пребывания в ежегодном основном и дополнительном оплачиваемых отпусках, в отпуске без сохранения заработной платы, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата надбавки, в том числе и в новом размере производится после окончания соответствующего отпуска, временной нетрудоспособности.

Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет наступило в период исполнения им государственных или общественных обязанностей в случаях, если в соответствии с федеральным законом эти обязанности должны исполняться в рабочее время; работы, обусловленной трудовым договором, при нахождении в служебной командировке; а также в период совмещения работы с обучением, когда за слушателем сохраняется средний заработок, вынужденного прекращения работы не по вине работника выплата ему устанавливается со дня наступления этого права и производится соответствующий перерасчет.

В общий стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет включаются периоды работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях:

в муниципальных учреждениях культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии независимо от форм собственности.

Исчисление общего стажа работы для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет производится в календарном порядке. При подсчете общего стажа работы периоды работы (службы) суммируются.

Основным документом, подтверждающим общий стаж работы (службы) для установления выплаты за стаж непрерывной работы или за выслугу лет, является трудовая книжка установленного образца.

Записи в трудовой книжке, учитываемые при подсчете общего стажа работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, должны быть оформлены в соответствии с действующим законодательством.

В случаях, когда в трудовой книжке содержатся неправильные или неточные сведения, которые являются основанием для подтверждения периодов работы (службы), включаемых в общий стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, в трудовую книжку вносятся изменения в порядке, предусмотренном Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации.

В случаях, когда в трудовой книжке отсутствуют записи, подтверждающие стаж работы (службы) для установления надбавки за выслугу лет, данный стаж подтверждается на основании представленных архивных справок с приложением копий документов о назначении и освобождении от должности, о приеме и об увольнении с рабочих профессий, содержащие сведения о периодах работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях которые включаются в этот стаж.

В необходимых случаях для подтверждения периодов работы (службы) в должностях, на рабочих профессиях могут представляться копии правовых актов либо выписки из них о назначении на должность, или освобождении от должности, о приеме на рабочую профессию и об увольнении с нее.

4.9. Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в размере до трех окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в зависимости от личного вклада работника в обеспечение выполнения задач и функций, возложенных на муниципальное учреждение.

4.10. Выплата ежемесячной премии производится по итогам работы за месяц за добросовестное, качественное и своевременное выполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций).

Ежемесячная премия в размере до 45 процентов исчисляется от оклада (должностного оклада) ставки заработной платы.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника премия начисляется на оклад, (должностной оклад), ставку заработной платы по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, без учета доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Конкретный размер ежемесячной премии устанавливается работникам ежемесячно по итогам работы за месяц в приказе руководителя муниципального учреждения исходя из исполнения основных показателей,

дающих право на начисление премии. Основными показателями выплаты ежемесячной премии являются:

- своевременное и качественное выполнение должностных обязанностей (трудовых функций), предусмотренных в трудовых договорах;
- личный вклад (оперативность, профессионализм, инициативность) работника в выполнении задач и обеспечении функций муниципального учреждения;
- исполнение целевых показателей результативности деятельности муниципального учреждения, установленных постановлением администрации муниципального округа и приказом руководителя муниципального учреждения;
- соблюдение стандарта качества предоставления социальных услуг населению;
- другие, установленные с учетом мнения представительного органа работников.

При определении размера ежемесячной премии основаниями для его понижения относительно установленного в настоящем пункте максимального её размера, являются:

- неисполнение целевых показателей результативности деятельности муниципального учреждения, установленных постановлением администрации муниципального округа и приказом руководителя муниципального учреждения;
- несоблюдение установленных сроков выполнения должностных обязанностей (трудовых функций), некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- частичное неисполнение ежемесячного (еженедельного) плана работы муниципального учреждения, отдела;
- частичное неисполнение своих должностных обязанностей (трудовых функций);
- низкая результативность работы;
- недостаточный профессиональный уровень и уровень профессиональной ответственности за выполнение должностных обязанностей (трудовых функций).

Работнику, отработавшему неполный месяц, за который выплачивается премия, премия выплачивается за фактически отработанное время.

Не подлежат премированию работники, имеющие дисциплинарное взыскание, нарушившие правила внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения, работники, которые в течение учетного периода не исполняли должным образом свои служебные обязанности, не внесли свой трудовой вклад в исполнение функций учреждения.

## 5. Выплаты социального характера

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены выплаты социального характера:

- материальная помощь, представленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочие;

- выплаты, связанные с выходом на пенсию и юбилейными датами и др.

Указанные выплаты социального характера предоставляются при наличии средств фонда оплаты труда.

Решение о предоставлении выплаты социального характера и конкретных размерах принимается приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работника.

Максимальный размер выплаты социального характера не должен превышать двух окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

5.2. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд и не включаются в систему оплаты труда.

Конкретные виды выплат социального характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами работодателя.

## 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Рекомендуемые минимальные размеры должностных окладов руководителей учреждений:

со штатной численностью до 50 штатных единиц - устанавливается должностной оклад в размере 15000 рублей;

со штатной численностью от 50 до 100 штатных единиц - устанавливается должностной оклад в размере 16406 рублей.

6.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

6.3. Руководителю, заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда работников, может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

повышающие коэффициенты за:

- категорию

- почетные звания:

«заслуженный» 0,20

«отличник», «почетный работник, награжденным орденами и медалями по профилю учреждения 0,15

- тип (вид) учреждения (расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения,

- масштабность управления:

за каждого работника списочного состава 0,0005

за разнотипность учреждения до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается для руководителя - учреждением, осуществляющим функции и полномочия учредителя, для заместителя - приказом руководителя.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, не должен превышать 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается сроком на 1 год и в период его действия может быть отменен при нарушении федеральных и областных законодательных и иных нормативных правовых актов, ухудшении качества предоставляемых услуг, неисполнение или ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей.

6.4. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.5. Руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру учреждения в пределах фонда оплаты труда устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

6.6. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям устанавливаются на основании оценки эффективности их деятельности с учетом эффективности и критериев оценки деятельности руководителей, в соответствии с приложение 3 к настоящему Положению.

6.7. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, руководителю — по решению учреждения, осуществляющего функции и полномочия учредителя, заместителю руководителя и главному бухгалтеру — по решению руководителя учреждения.

6.8. Для определения размера стимулирующих выплат руководителям отчеты о результатах работы, в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки деятельности руководителей предоставляют в учреждение, осуществляющее функции и полномочия учредителя в срок до 15 декабря текущего года.

6.9. Для определения размера ежемесячной, ежеквартальной премии руководитель учреждения представляет в учреждение, осуществляющее

функции и полномочия учредителя, в срок до 22 числа месяца, следующего за отчетным, информацию о выполнении целевых показателей эффективности работы возглавляемого им учреждения в отчетном периоде, за который осуществляется премирование, по форме согласно приложению 5 к настоящему постановлению.

6.10. Размер премии определяется по формуле:

$P = P_{пл.} / 100 \times V_{пр.}$ , где:

$P_{пл.}$  - плановый размер ежемесячной, квартальной премии ;

$V_{пр.}$  - процент выполнения целевого показателя (значение балла в зависимости от исполнения показателя).

Премирование осуществляется с учетом времени исполнения руководителем учреждения должностных обязанностей в отчетном периоде.

6.11. Конкретные размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре