



**АДМИНИСТРАЦИЯ ВОЗНЕСЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЛАБИНСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 19.12.2024

№ 189

станция Вознесенская

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района

В соответствии с Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», руководствуясь 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», постановлением 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», Уставом Вознесенского сельского поселения Лабинского района, в целях совершенствования условий оплаты труда муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района (прилагается).

2. Отменить постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 21 мая 2024 года № 58 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района».

3. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района»;

2) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 13 декабря 2019 года № 219 «О внесении изменений в

постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района»;

3) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 10 августа 2020 года № 99 «О внесении изменений в постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района»;

4) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 23 сентября 2022 года № 238 «О внесении изменений в постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района»;

5) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 21 декабря 2022 года № 343 «О внесении изменений в постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района»;

6) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 28 марта 2023 года № 54 «О внесении изменений в постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района»;

7) постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 22 сентября 2023 года № 157 «О внесении изменений в постановление администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района от 27 декабря 2018 года № 217 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района».

4. Директору муниципального казенного учреждения Вознесенского сельского поселения Лабинского района Нецветайло Н.А. довести до сведения работников учреждения условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством.

5. Главному специалисту администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района Плющенко Ю.А. опубликовать настоящее постановление на официальном портале Вознесенского сельского поселения Лабинского района <https://chto-oms.ru> и разместить на официальном сайте

администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района
[http:// spvozn.ru](http://spvozn.ru) в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

7. Постановление вступает в силу с 1 января 2025 года.

Глава администрации
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района



А.Н. Ноздринов

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района

от 19.12.2024 № 189

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района (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 администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района (далее соответственно – учреждения, администрация, Положение).

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

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Закон РФ от 9 октября 1992 года № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 3) постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 года № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих»;
- 4) 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 общепрофессиональных 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 27 февраля 2012 года № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта» (далее - Приказ № 165н);

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»;

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

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

7) постановления 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 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края»;

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

1.3. Положение разработано с учетом:

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

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

3) государственных гарантий по оплате труда;

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

5) отраслевого (межотраслевого) соглашения.

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

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по

должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждениями в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края, правовыми актами Вознесенского сельского поселения Лабинского района.

1.8. Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утвержденных в штатном расписании, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера, исходя из объема бюджетных ассигнований, поступающих в установленном порядке учреждению.

1.9. Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетных сметах (планах финансово-хозяйственной деятельности) учреждений на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

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

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы 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-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

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 - профессии рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы		10 703

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах.

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	8 700
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 «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 230
2 квалификационный уровень	9 323
3 квалификационный уровень	9 416
4 квалификационный уровень	9 508
5 квалификационный уровень	9 600
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 600
2 квалификационный уровень	9 888
3 квалификационный уровень	10 185

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»		
		8 446
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 700
	3 квалификационный разряд	8 961
	4 квалификационный разряд	9 230
	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		12 048

ответственных) работ		
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 учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		17 169

2.3.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам по должностям, не вошедшим в ПКГ:

Общепрофессиональные профессии рабочих		
Наименование должности	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, оператор котельной, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	1 квалификационный разряд	8 446
	2 квалификационный разряд	8 700
	3 квалификационный разряд	8 961
	4 квалификационный разряд	9 230
	5 квалификационный разряд	9 508
	6 квалификационный разряд	9 794
	7 квалификационный разряд	10 088
	8 квалификационный разряд	10 391
Общепрофессиональные должности служащих		
Системный администратор, инструктор по спорту	8 961	
Должности работников культуры		
Заведующий сельским домом культуры, заведующий клубом, заведующий детской библиотекой, заведующий сельской библиотекой, художественный руководитель	17 169	

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, могут устанавливаться 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), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

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

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

2.6. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителей осуществляется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, 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 настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

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

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей 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 исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от

работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. 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 не более 3000 рублей в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края) или в абсолютном размере, 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 300 %. Стимулирующая

надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

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

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости:

от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусств, кинематографии и молодежной политики, библиотеках, музеях, других учреждениях музейного типа и культурно-досуговых учреждениях;

от общего количества лет, проработанных на должностях руководителей и специалистов органов государственной власти и местного самоуправления;

от общего количества лет военной службы граждан, если в течение одного года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения культуры;

от общего количества лет, проработанных рабочим по профессии.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет - 15%.

Решение об установлении руководителю учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет принимает администрация.

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

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

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. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитываются:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

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

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

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

Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

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

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

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 в пределах фонда оплаты труда не ограничивается.

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

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

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, 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.

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

4.5. Отдельным категориям работников учреждений могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей, 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 зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, установленном приложением 1 к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

Кратность устанавливается администрацией с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

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

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

5.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 настоящего Положения.

5.7. Администрация может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера за высокие показатели результативности, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения:

Отсутствие не устраненных замечаний контрольно-надзорных органов, полученных в текущем году – да/нет (удельный вес показателя – 20%);

Реализация федеральной программы «Пушкинская карта» у молодежи от 14 до 22 лет – да/нет (удельный вес показателя – 20%);

Отсутствие жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг – да/нет (удельный вес показателя – 20%);

Своевременное предоставление достоверной налоговой, бухгалтерской, статистической и иной отчетности – да/нет (удельный вес показателя – 20%);

Соблюдение норм и правил по охране труда, пожарной безопасности, антитеррористической защищенности – да/нет (удельный вес показателя – 20%).

Стимулирующая надбавка устанавливается на основании оценки деятельности учреждения по итогам отчетного периода (год), предшествующего периоду установления надбавки, сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер стимулирующей надбавки за высокие показатели результативности руководителю учреждения – до 100 процентов от оклада.

5.8 Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с настоящим Положением.

Премирование руководителя учреждения также может производиться по распоряжению администрации по результатам оценки личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций,

определенных уставом учреждения, а также успешного и добросовестного исполнения им должностных обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Выплаты стимулирующего характера (в том числе премирование) руководителю учреждения, заместителям руководителя устанавливаются при наличии экономии фонда оплаты труда в пределах средств на выплату премий учреждений.

5.9. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника учреждения распоряжением администрации на него возлагается временное исполнение обязанностей руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяются положения настоящего раздела.

В распоряжении администрации о возложении временного исполнения обязанностей руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократный размер должностного оклада руководителя для соответствующего учреждения, установленного администрацией.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, 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 глава администрации Вознесенского сельского поселения Лабинского района.

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

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

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

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

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

за работу в ночное время;

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

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

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

6.4. 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.

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

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

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

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.

Глава администрации
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района



А.Н. Ноздринов

Приложение 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

7.1. 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.

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

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

Глава администрации
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района



А.Н. Ноздринов

Приложение 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
учреждений культуры
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района

ПЕРЕЧЕНЬ
муниципальных учреждений культуры
Вознесенского сельского поселения Лабинского района

1. Муниципальное казенное учреждение культуры Вознесенского сельского поселения Лабинского района «Центр культуры и досуга».

Глава администрации
Вознесенского сельского поселения
Лабинского района



А.Н. Ноздринов