

**АДМИНИСТРАЦИЯ ГУЛЬКЕВИЧСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ГУЛЬКЕВИЧСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**от** \_\_\_\_\_\_\_\_ **№** \_\_\_\_\_\_\_

город Гулькевичи

|  |
| --- |
| **Об утверждении Положения об оплате труда** **работников муниципальных учреждений культуры,** **подведомственных администрации Гулькевичского** **городского поселения Гулькевичского района** |
|  |

В целях развития кадрового потенциала, совершенствования условий оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда, установления единых принципов построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района, руководствуясь Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлениями Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения по оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», статьей 65 устава Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района (прилагается).

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры довести до сведения работников подведомственных учреждений условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством.

3. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района на соответствующий финансовый год по подразделу «культура».

4. Руководителям муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района, осуществлять оплату труда работников учреждений в соответствии с Положением, утвержденным настоящим постановлением.

5. Признать утратившими силу следующие постановления администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района:

от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

 от 17 февраля 2012 г. № 92 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

 от 25 декабря 2013 г. № 794 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 10 декабря 2014 г. № 630 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 24 июля 2015 г. № 402 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 20 ноября 2017 г. № 614 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 21 декабря 2017 г. № 656 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 10 мая 2018 г. № 183 «О внесении изменений в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 26 декабря 2019 г. № 572 «О внесении изменений в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 30 июля 2020 г. № 287 «О внесении изменений в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 18 января 2023 г. № 24 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района»;

от 8 декабря 2023 г. № 708 «О внесении изменения в постановление главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района от 12 ноября 2008 г. № 162 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района».

6. Опубликовать настоящее постановление в общественно-политической газете Гулькевичского района «В 24 часа» и разместить на сайте Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района в информационно- телекоммуникационной сети «Интернет».

7. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района, начальника организационно-кадрового управления Захарюта Н.В.

8. Постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2024 г.

Глава Гулькевичского городского поселения

Гулькевичского района А.Г. Вересов

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  |
|  |  |
|  | УТВЕРЖДЕНО |
|  | постановлением администрации |
|  | Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района |

 от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,**

**подведомственных администрации Гулькевичского городского**

**поселения Гулькевичского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования системы 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 Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района (далее – учреждения).

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

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

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

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

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

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

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

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

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

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

1.3. Положение разработано с учетом:

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

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

государственных гарантий по оплате труда;

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

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, Краснодарского края, нормативно-правовыми актами администрации муниципального образования Гулькевичский район, администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района.

1.8. Оплата труда работников учреждений производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности или бюджетных сметах 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 (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

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

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Квалификационныйразряд | Размер оклада,рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень – профес-сии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочни-ком работ и профессий рабочих | 1 квалификационный разряд | 8121 |
| 2 квалификационный разряд | 8365 |
| 3 квалификационный разряд | 8616 |
| 2 квалификационный уровень – профес-сии рабочих, отнесенные к 1 квалифика-ционному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) |  | ставка заработной платы устанавливается на один квалификацион-ный разряд выше |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень – профес-сии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочни-ком работ и профессий рабочих | 4 квалификационный разряд | 8875 |
| 5 квалификационный разряд | 9142 |
| 2 квалификационный уровень – профес-сии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочни-ком работ и профессий рабочих | 6 квалификационный разряд | 9417 |
| 7 квалификационный разряд | 9700 |
| 3 квалификационный уровень – профес-сии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разря-да в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 8 квалификационный разряд | 9991 |
| 4 квалификационный уровень |  | 10291 |

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

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

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Размер оклада,рублей |
| 1 | 2 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8365 |
| 2 квалификационный уровень | 8449 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8616 |
| 2 квалификационный уровень | 8703 |
| 3 квалификационный уровень | 8961 |
| 4 квалификационный уровень | 9047 |
| 5 квалификационный уровень | 9133 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 8875 |
| 2 квалификационный уровень | 8964 |
| 3 квалификационный уровень | 9053 |
| 4 квалификационный уровень  | 9142 |
| 5 квалификационный уровень | 9230 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 9230 |
| 2 квалификационный уровень | 9507 |
| 3 квалификационный уровень | 9793 |

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

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационныйуровень | Квалификационныйразряд | Размер оклада,рублей |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусстваи кинематографии первого уровня» |
|  |  | 8121 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусстваи кинематографии второго уровня» |
| 1 квалификационный уровень | 2 квалификационный разряд  | 8365 |
|  | 3 квалификационный разряд  | 8616 |
|  | 4 квалификационный разряд  | 8875 |
|  | 5 квалификационный разряд  | 9142 |
|  | 6 квалификационный разряд  | 9417 |
|  | 7 квалификационный разряд | 9700 |
|  | 8 квалификационный разряд  | 9991 |
| 2 квалификационный уровень | 6 квалификационный разряд  | 10291 |
|  | 7 квалификационный разряд  | 10600 |
|  | 8 квалификационный разряд  | 10918 |
| 3 квалификационный уровень | 8 квалификационный разряд  | 11246 |
| 4 квалификационный уровень – профес-сии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |  | 11584 |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистоввспомогательного состава» |
|  |  | 9258 |
| ПКГ «Должности работников культуры,искусства и кинематографии среднего звена» |
|  |  | 12591 |
| ПКГ «Должности работников культуры,искусства и кинематографии ведущего звена» |
|  |  | 14480 |
| ПКГ «Должности руководящего составаучреждений культуры, искусства и кинематографии» |
|  |  | 16508 |

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

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением;

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

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в ПКГ (за исключением руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по ПКГ «Общеотраслевые 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 ПКГ), проведенной после его установления.

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

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

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

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

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

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

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

3.5. Отдельным категориям работников учреждений высшим исполнительным органом Краснодарского края и администрацией Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района могут устанавливаться другие выплаты компенсационного характера.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки – до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она 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, Краснодарского края, администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района.

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

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

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

работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений, осуществляющих свою деятельность в сфере культуры на территории Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района – в размере 10 % от оклада;

работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», художественного и артистического персонала, педагогическим работникам учреждений и коллективов, отнесенных к особо ценным объектам культурного достояния Краснодарского края – в размере 15 % от оклада;

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

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

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

Работникам учреждений культуры, в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

свыше 5 лет – 15 %.

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

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

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

работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, в следующем размере:

20 % – при наличии квалификационной категории «Ведущий»

15 % – при наличии высшей квалификационной категории;

10 % – при наличии первой квалификационной категории;

5 % – при наличии второй квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается:

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

25 % – при наличии должностной категории «Главный»;

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

15 % – при наличии высшей должностной категории;

10 % – при наличии первой должностной категории;

5 % – при наличии второй должностной категории;

3 % – при наличии третьей должностной категории:

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

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

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

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

30 % – за ученую степень доктора наук.

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

4.1.4. Премиальные 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 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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

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 не ограничивается.

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

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

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

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

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

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

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

4.6. Отдельным категориям работников учреждений высшим исполнительным органом Краснодарского края, администрацией муниципального образования Гулькевичский район и администрацией Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района могут устанавливаться другие выплаты стимулирующего характера.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей, главного бухгалтера учреждения

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

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается администрацией Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района 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 учреждения, установленным приложением к настоящему Положению, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

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

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

5.6. Кратность устанавливается распоряжением администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

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

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

5.9. Администрация Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения, утвержденных администрацией Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района.

В качестве показателя оценки результативности работы руководителя учреждения по решению администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются администрацией Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района.

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

6. Другие вопросы оплаты труда

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

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает администрация Гулькевичского городского поселения Гулькевичского 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 и (или) опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

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

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

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

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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

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

6.7. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается приказом, подписанным руководителем учреждения в пределах выделенного фонда оплаты труда.

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

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

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

Заместитель главы

Гулькевичского городского поселения

Гулькевичского района, начальник

организационно-кадрового управления Н.В. Захарюта

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение  |
|  | к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района |

**ПОРЯДОК**

**исчисления размера средней заработной платы для определения**

**размера должностного оклада руководителя муниципального**

**учреждения культуры, подведомственного администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района (далее – Порядок), определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района (далее – учреждение).

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, региональных 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 Гулькевичского городского поселения Гулькевичского района.

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:

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

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

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

Заместитель главы

Гулькевичского городского поселения

Гулькевичского района, начальник

организационно-кадрового управления Н.В. Захарюта