**04024061**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**КЛЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

|  |
| --- |
|  |

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 19.09.2022 г. № 601

Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств Клетского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с [постановлением](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3890ACAA57E93A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F59605FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G) Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", Едиными [рекомендациями](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193ABD9FFE43D9BA3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C23086B04E260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2016 год, утвержденными протоколом Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2015 г., постановлением администрации Клетского муниципального района от 29.03.2016 г. № 216 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Клетского муниципального района Волгоградской области», администрация Клетского муниципального района п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P38) об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств Клетского муниципального района Волгоградской области.

2. Признать утратившими силу постановления администрации Клетского муниципального района Волгоградской области:

- от 13.09.2016 г. № 601 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых отдел культуры, физической культуры и спорта администрации Клетского муниципального района Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- от 06.03.2017г. № 85 «О внесении изменений в постановление главы администрации Клетского муниципального района от 13.09.2016 г. № 601 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых отдел культуры, физической культуры и спорта администрации Клетского муниципального района Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- от 26.10.2017г. № 584 «О внесении изменений в постановление главы администрации Клетского муниципального района от 13.09.2016 г. № 601 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых отдел культуры, физической культуры и спорта администрации Клетского муниципального района Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- от 08.08.2018 г. № 422 «О внесении изменений в постановление главы администрации Клетского муниципального района от 13.09.2016 г. № 601 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых отдел культуры, физической культуры и спорта администрации Клетского муниципального района Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя»;

- от 27.06.2019 г. № 501 «О внесении изменений в постановление главы администрации Клетского муниципального района от 13.09.2016 г. № 601 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, в отношении которых отдел культуры, физической культуры и спорта администрации Клетского муниципального района Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя».

3. Настоящее постановление вступает в силу с 1 сентября 2022 года для детских школ искусств и с 1 октября 2022 года для муниципальных учреждений культуры Клетского муниципального района и подлежит опубликованию в районной газете «Дон» и размещению на официальном сайте органов местного самоуправления Клетского муниципального района в сети Интернет.

И.о. главы Клетского

муниципального района Е.В.Севастьянова

УТВЕРЖДЕНО

постановлением

администрации Клетского

муниципального района

от 19.09.2022 г. № 601

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств Клетского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B94ABA15EEC3A1AC0510BDE676C7FF6DD675D6506EC2AF59810AC49EBn0aBG) Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", [постановлением](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3890ACAA57E93A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F59605FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G) Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. N 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области", [приказом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3892AEA157ED3A1AC0510BDE676C7FF6DD675D6506EC2AF59810AC49EBn0aBG) комитета культуры Волгоградской области N 01-20/172 от 20 апреля 2016 г. "Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений, в отношении которых комитет культуры Волгоградской области осуществляет функции и полномочия учредителя", постановлением администрации Клетского муниципального района от 29.03.2016 г. № 216 «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений Клетского муниципального района Волгоградской области» и другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, Клетского муниципального района регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и детских школ искусств, независимо от источника формирования фонда оплаты труда, и включает в себя:

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением и включает размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B352C21AF8D2616680EF736F593n0aCG) Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема ассигнований бюджета Клетского муниципального района, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников учреждений, в том числе работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться с учетом требований законодательства, настоящего Положения, по согласованию с представительным органом работников учреждения, часовые ставки заработной платы.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

1.9. Руководитель учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Клетского муниципального района утверждает штатное расписание учреждения, которое включает в себя все должности работников данного учреждения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. [Размеры](#P336) базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

[Размеры](#P506) базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

Размер почасовой оплаты труда педагогической работы определяется в следующем порядке: размер оплаты за один час указанной работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) (ставки) педагогического работника на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

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

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с [пунктом 2.1](#P70) настоящего Положения;

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

2.3. Учреждения в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

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 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного [Законом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B94ABA15EEC3A1AC0510BDE676C7FF6DD675D6506EC2AF59810AC49EBn0aBG) Волгоградской области от 06 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон N 1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и администрации Клетского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный [Законом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B94ABA15EEC3A1AC0510BDE676C7FF6DD675D6506EC2AF59810AC49EBn0aBG) N 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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. Особенности условий оплаты труда педагогических работников детских школ искусств.

2.6.1. Месячная заработная плата педагогических работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

преподавателей за работу в другой образовательной организации (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2.6.2. Заработная плата устанавливается преподавателям при тарификации и выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.6.3. Тарификация работников детских школ искусств производится один раз в год, которая оформляется тарификационным [списком](#P668) по установленной форме.

2.7. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

2.7.1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев.

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

3. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденных данным Положением.

[3.2](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B97AAA05FEA3A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F49205FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G). Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

[3.3](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B97AAA05FEA3A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F49205FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

[3.4](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B97AAA05FEA3A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F49205FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G). Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

[3.5](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B97AAA05FEA3A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F49205FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G). Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

[3.6](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B97AAA05FEA3A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F49205FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G). Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C210D6A00E260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

работникам учреждений, занятым на работах

с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (3 класс), устанавливается по следующей шкале:

подкласс 3.1 - 4 процента оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.2 - до 6 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.3 - до 8 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда;

подкласс 3.4 - до 10 процентов (включительно) оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Повышение оплаты труда для работников, занятых на работах с опасными условиями труда (4 класс), устанавливается в размере 24 процентов оклада (должностного оклада), ставки установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению 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 не производится.

[3.7](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B97AAA05FEA3A1AC0510BDE676C7FF6CF67056907E934F49205FA18AD5C3BAE79D720ADC5EE28DCnFa2G). Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, 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](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C23016106E260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A58C2A033C56AD61F8900BB049E01734AF7EnCaBG) Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной должности ставки временно отсутствующего работника.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со [статьей 152](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A58D21033C56AD61F8900BB049E01734AF7EnCaBG) Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A58D26033C56AD61F8900BB049E01734AF7EnCaBG) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

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

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со [статьей 154](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C2208680FE260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

4. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 150 процентов в месяц;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 200 процентов в месяц;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ в размере до 100 процентов в месяц;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность) в размере до 20 процентов в месяц;

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания в размере до 35 процентов в месяц;

3) надбавка за общий (непрерывный) трудовой стаж;

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. 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.

Порядок определения размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке утверждается локальным актом учреждения с учетом уровня профессиональной подготовленности работника учреждения, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдения сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается всем работникам, занимающим должности по которым предусмотрено должностное категорирование (высшей, первой, второй категорий).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: высшей категории – 20% от оклада (должностного оклада), ставки; первой категории – 12% от оклада (должностного оклада), ставки; второй категории – 9% от оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (главный, ведущий, старший).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: категория "главный" – 20% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "ведущий" – 15% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "старший" – 8% от оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

4.3.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Предельный размер:

до 25% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" или за наличие других государственных наград, полученных в сфере культуры, образования;

до 35% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

Указанная надбавка осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной надбавки не должен превышать 35 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

4.4. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в [пунктах 4.2](#P144), [4.3](#P149) настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения), не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единицы, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

4.5.1. Выплаты за общий трудовой стаж в учреждениях культуры устанавливаются работникам (кроме работников библиотек, детских школ искусств) по основной работе и работе, выполняемой на условиях внешнего совместительства:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5.2. Работникам муниципальных библиотек выплата за непрерывный трудовой стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

4.5.3. Выплаты за стаж работникам детских школ искусств устанавливаются:

4.5.3.1. За стаж педагогической работы по основной работе и работе, выполняемой по совместительству педагогическим работникам детских школ искусств, в размере:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

4.5.3.2. За стаж работы в учреждениях образования по основной работе и работе, выполняемой по совместительству прочим работникам детских школ искусств, в размере:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 5 процентов;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 10 процентов;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 15 процентов;

свыше 15 лет - 20 процентов.

4.5.4. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

[Порядок](#P538) исчисления непрерывного трудового стажа определяется согласно приложению 3 к данному Положению.

4.6. Премиальные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, год).

Размер премии за месяц не должен превышать 33 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за месяц, год) не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

Премирование работников по итогам работы за месяц может осуществляться ежемесячно с целью поощрения за общие результаты труда, в пределах фонда оплаты труда. При этом в соответствующем периоде учитывается:

своевременное и качественное выполнение обязанностей, предусмотренных трудовым договором и должностными инструкциями;

деловая активность, соблюдение исполнительской и трудовой дисциплины;

инициатива и применение в работе современных методов организации труда.

Выплата премии по итогам работы за месяц производится одновременно с выплатой заработной платы за истекший период и учитывается при исчислении среднего заработка.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.6.3. Единовременная премия выплачивается работникам учреждения за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за непрерывный трудовой стаж, премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.8. В соответствии с [Законом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAAD4784F1DE96AADBA0EB3B94ABA15EEC3A1AC0510BDE676C7FF6DD675D6506EC2AF59810AC49EBn0aBG) Волгоградской области от 6 марта 2009 г. N 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, его заместителям, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

К специалистам, указанным в настоящем пункте, относятся должности по профессиональным квалификационным группам:

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена";

"Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена";

"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии";

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня" (2, 3, 4 квалификационный уровень);

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня";

"Должности педагогических работников".

Повышающий коэффициент в настоящем пункте устанавливается по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, пропорционально доле занимаемой штатной единицы и (или) учебной (преподавательской) работы.

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

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за непрерывный трудовой стаж, премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке за работу в сельской местности) устанавливаются локальным актом учреждения по согласованию с отделом культуры администрации Клетского муниципального района.

При разработке критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных Планом мероприятий ("дорожной картой"), показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг;

показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности труда работников;

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя организации,

его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой [формой](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193A9D1FFE63A97A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C23086907E260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Порядок и условия установления должностных окладов руководителям учреждений определяются нормативным правовым актом администрации Клетского муниципального района.

5.3. Определение размеров должностных окладов заместителя руководителя учреждения осуществляется с учетом следующих критериев:

1) исходя из штатной численности работников учреждения и количества штатной численности заместителей руководителя в учреждении:

независимо от штатной численности работников учреждения при наличии в штате свыше 1 единицы заместителя руководителя учреждения - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения;

при штатной численности работников учреждения до 100 единиц при наличии в штате не более 1 единицы заместителя руководителя учреждения - на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом критериев, предусмотренных [пунктом 5.4](#P235) настоящего Положения.

5.5. 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.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей организаций и средней заработной платы работников этих организаций определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности от 1 до 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности от 1 до 4;

при штатной численности от 100 единиц - в кратности от 1 до 5.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#P93) настоящего Положения.

5.7. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений и их заместителям, относятся:

1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

2) надбавка за общий трудовой стаж;

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

4) премиальные выплаты.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, его заместителям, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, его заместителям (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Учредителем;

соблюдение сроков и порядка представления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

5.11. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается отделом культуры администрации Клетского муниципального района персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах заместителю руководителя учреждения принимается руководителем учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.13. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных [разделом 4](#P126) настоящего Положения.

5.14. Руководителю учреждения, его заместителям устанавливается надбавка за общий трудовой стаж в размерах:

от 1 года до 5 лет - 10 %

от 5 до 10 лет - 15 %

от 10 до 15 лет - 20 %

свыше 15 лет - 30 %.

5.15. Руководителю учреждения, его заместителям может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в зависимости от уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям не должен превышать 200 процентов от должностного оклада.

5.16. Критерии установления персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения, его заместителей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  пп | Показатели эффективности ра-боты руководителя учреждения, его заместителей | Критерии оценки эффективности работы руководителя учреждения, его заместителей |
| 1. | Интенсивность и высокие результаты профессиональной деятельности | Уровень профессиональной подготовленности: наличие высшего профессионального образования, освоение программ повышения квалификации или профессиональной подготовки;  сложность и масштаб управления: штатная численность работников учреждения, участие учреждения в реализации федеральных целевых программ, результативность участия в конкурсах, получение грантов, оказание учреждением платных услуг, благоустройство прилегающей территории;  особенности деятельности и значимости учреждения: положительные результаты независимой оценки качества предоставления услуг в сфере культуры, наличие собственного Интернет-сайта учреждения и обеспечение его поддержки в актуальном состоянии, планирование и проведение мероприятий, рассчитанных на обслуживание социально менее защищенных возрастных групп (детей и подростков, пенсионеров), доступность услуг учреждения для лиц с ограниченными возможностями;  активный, инициативный и творческий подход к выполнению служебных задач: наличие наград, благодарностей местного, регионального, федерального уровня, осуществление инновационной деятельности, участие в методической и (или) в творческой работе в зависимости от специфики учреждения |
| 2. | Результативность организационно-управленческой (финансово-хозяйственной) деятельности | Отсутствие предписаний надзорных органов, обоснованных письменных жалоб поступивших от граждан, зарегистрированных случаев травматизма граждан и работников учреждения;  умелое решение конфликтных ситуаций, оперативное руководство ликвидацией последствий (или предупреждение) форс-мажорных обстоятельств;  соблюдение учреждением финансовой дисциплины, своевременность расходования бюджетных средств, уплаты налогов, сборов и иных платежей, предусмотренных законодательством |

5.17. Руководителю учреждения, его заместителям при наличии экономии средств фонда оплаты труда в целях поощрения могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.17.1. Премия по итогам работы (за месяц, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей, характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением с учетом оценки целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее - целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом):

увеличение посещаемости (театр, музей, библиотека), численности участников мероприятий культурно-досугового учреждения,

увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (образовательные организации),

увеличение количества библиографических записей в электронных каталогах государственных библиотек Волгоградской области, в том числе включенных в сводный электронный каталог библиотек Российской Федерации (библиотека),

увеличение доли представленных (во всех формах) зрителю музейных предметов в общем количестве музейных предметов основного фонда (музей),

увеличение объема доходов от оказания платных услуг,

увеличение количества предоставляемых учреждениями культуры дополнительных услуг.

рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предыдущим годом.

Премия по итогам работы (за месяц, год) заместителю руководителя выплачивается по результатам деятельности при условии выполнения учреждением показателей целевых показателей за отчетный период.

Оценка выполнения целевых показателей деятельности руководителя учреждения осуществляется отделом культуры администрации Клетского муниципального района на основании представленного руководителем учреждения отчета о выполнении целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, утвержденного нормативно-правовым актом отдела культуры администрации Клетского муниципального района.

Оценка деятельности заместителя руководителя учреждения осуществляется руководителем учреждения.

Размер премии за месяц не должен превышать 33 процентов должностного оклада, премии за год - 200 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.17.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения, его заместителям выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 100 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.17.3. Единовременная премия за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 55 лет (женщины) и 60 лет (мужчины). руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

5.17.4. Премии за выполнение особо важных и срочных работ и единовременная премия руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа отдела культуры администрации Клетского муниципального района.

Премии за выполнение особо важных и срочных работ и единовременная премия заместителю руководителя учреждения выплачиваются на основании приказа руководителя учреждения.

5.18. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии с [пунктом 2 статьи 278](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C2B006353B870A09C0FAB57E90028AD7CCBn2a2G) Трудового кодекса Российской Федерации при отсутствии виновных действий (бездействия) последнему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

5.19. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения, его заместителями учреждения по любым установленным Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B352C21AF8D2616680EF736F593n0aCG) Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в [части второй статьи 349.3](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A08C22096353B870A09C0FAB57E90028AD7CCBn2a2G) Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с [частью четвертой статьи 178](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A3852A0E6353B870A09C0FAB57E90028AD7CCBn2a2G) Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в [абзаце первом](#P301) настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска ([статья 127](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C23006E07E260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства ([статьи 178](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38C22096A00E260A4D55BA348EC1736A662CB20A6nDa9G) и [318](consultantplus://offline/ref=5CB7D85B676BD5F13BAAB34A929D8193AED2FCE63E92A3F502BA3C4D9F010D8B272C79A38D27096353B870A09C0FAB57E90028AD7CCBn2a2G) Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может предоставляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом отдела культуры администрации Клетского муниципального района и (или) коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимается на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится 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, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Приложение 1

к Положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры и детских

школ искусств Клетского

муниципального района

РАЗМЕРЫ БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ И ДЕТСКИХ ШКОЛ ИСКУССТВ КЛЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

Профессиональные квалификационные группы

должностей работников культуры, искусства

и кинематографии (в соответствии с прика-

зом Министерства здравоохранения и соци-

ального развития Российской Федерации от

31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп

должностей работников культуры, искусства

и кинематографии»)

* 1. Профессиональная квалификационная группа

«Должности работников культуры, искусства

и кинематографии среднего звена» 11148

3-й квалификационный уровень

организатор экскурсий, аккомпаниатор,

культорганизатор, распорядитель танцеваль-

ного вечера, руководитель кружка

1.2. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства

и кинематографии ведущего звена" 12945

1-й квалификационный уровень

звукооператор,специалист по экспозиционной

выставочной деятельности

2-й квалификационный уровень

библиотекарь, библиограф, методист библиоте-

ки, редактор МБО библиотеки, эксперт по

комплектованию библиотечного фонда,редактор

литературного музея, методист музея, редак-

тор музея,художник-реставратор,хранитель

фондов,художник-фотограф,специалист по мето-

дике клубной работы, администратор, редактор

клубного учреждения и других аналогичных

учреждений и организаций

3-й квалификационный уровень

художник-постановщик

6-й квалификационный уровень

главный библиотекарь

1.3. Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учрежде-

ний культуры, искусства и кинематографии» 14705

1-й квалификационный уровень

менеджер по культурно-массовому досугу,

режиссер массовых представлений,заведующий

сектором библиотеки, музея, культурно-

досугового учреждения,дома культуры,клуб-

ного учреждения и дугих аналогичных учреж-

дений и организаций, руководитель клубного

формирования

3-й квалификационный уровень

заведующий отделом обслуживания, заведую-

щий МБО, заведующий литературным музеем,

главный хранитель фондов, заведующий от-

делом культурно-досугового учреждения,

клубного учреждения, дома культуры и

других аналогичных учреждений и организа-

ций»

Приложение 2

к Положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры и детских

школ искусств Клетского

муниципального района

БАЗОВЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

КУЛЬТУРЫ И ДЕТСКИХ ШКОЛ ИСКУССТВ КЛЕТСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО

РАЙОНА, НЕ ВКЛЮЧЕННЫЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование должности | Базовый  размер оклада,  рублей |
|  |  |  |

**1. Профессии и должности, не отнесенные**

**к профессиональным квалификационным груп-**

**пам:**

1.1 слесарь по ремонту тепловых, водопроводных

и канализационных сетей 3993

1.2 методист учебно-методического отдела, центра;

методист информационно-методического отдела,

центра 12945

1.3 специалист по культурно-массовому досугу 12945

1.4 специалист по работе с детьми, подростками

и семьями 12945

1.5 специалист по народному творчеству 12945

1.6 заведующий учебно-методическим отделом,

информационно-методическим отделом 14705

1.7 заведующий учебно-методическим центром,

информационно-методическим центром 14705

Приложение 3

к Положению

об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры и детских

школ искусств Клетского

муниципального района

ПОРЯДОК

ИСЧИСЛЕНИЯ И СОХРАНЕНИЯ СТАЖА НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ

Непрерывный трудовой стаж определяется по продолжительности последней непрерывной работы на данном предприятии, в учреждении, организации. В случаях, предусмотренных Законом, в непрерывный трудовой стаж засчитывается также время предыдущей работы или иной деятельности.

1. При переходе с одной работы на другую непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии, что перерыв в работе не превысил одного месяца, если иное не установлено действующим законодательством и настоящим приложением.

2. В следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил двух месяцев:

а) при поступлении на другую работу лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, после увольнения с работы по истечении срока трудового договора;

б) со дня возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях в качестве специалистов по оказанию помощи другим государствам, непосредственно. Время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

3. В следующих случаях непрерывный трудовой стаж сохраняется, если перерыв в работе не превысил трех месяцев:

а) при поступлении на работу лиц, высвобождаемых с предприятий, из учреждений и организаций в связи с их реорганизацией или ликвидацией либо осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата работников;

б) при поступлении на работу после окончания временной нетрудоспособности, повлекший в соответствии с действующим законодательством уволенные с прежней работы, а также при поступлении на работу после увольнения с работы в связи с инвалидностью либо после увольнения инвалидов по другим основаниям (кроме перечисленных в [подпунктах "а"](#P557) - ["з" пункта 6](#P564) настоящего приложения), по которым не установлены более льготные условия сохранения непрерывного трудового стажа. Трехмесячный период в этих случаях исчисляется, начиная со дня восстановления трудоспособности. Днем восстановления трудоспособности считается соответственно день вынесения заключения об этом врачебно-консультационной комиссией (ВКК) либо день, по который была установлена инвалидность;

в) при поступлении на работу после увольнения вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы (согласно медицинскому заключению, вынесенному в установленном порядке).

4. При расторжении трудового договора беременными женщинами или матерями, имеющими детей (в том числе усыновленных или находящихся под опекой или попечительством) в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида в возрасте до 16 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии поступления на работу до достижения ребенком указанного возраста.

5. Непрерывный трудовой стаж сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе:

а) зарегистрированным на бирже труда как безработные; получающие стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов по труду и занятости в другую местность и для трудоустройства;

б) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

в) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с переводом мужа или жены в другую местность;

г) при поступлении на работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию по старости либо после увольнения пенсионера по старости по другим основаниям. Это правило распространяется также на пенсионеров, получающих пенсии по другим основаниям (например, за выслугу лет), если они одновременно имеют право на пенсию по старости.

6. Непрерывный трудовой стаж не сохраняется при поступлении на работу после прекращения трудового договора по следующим основаниям:

а) систематическое неисполнение без уважительных причин обязанностей, возложенных трудовым договором или правилами внутреннего трудового распорядка;

б) прогул (в том числе отсутствие на работе больше трех часов в течение рабочего дня) без уважительных причин либо появление на работе в нетрезвом состоянии;

в) вступление в законную силу приговора суда, которым рабочий или служащий осужден к лишению свободы, исправительным работам не по месту работы либо к иному наказанию, исключающему возможность продолжения данной работы;

г) утрата доверия со стороны администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные или товарные ценности;

д) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, не совместимого с продолжением данной работы;

е) требование профсоюзного органа;

ж) увольнение в качестве дисциплинарного взыскания, налагаемого в порядке подчиненности или в соответствии с уставами о дисциплине;

з) совершение работником других виновных действий, за которые законодательством предусмотрено увольнение с работы.

7. В непрерывный трудовой стаж помимо работы в качестве рабочего или служащего засчитывается также:

а) время нахождения в отпуске без сохранения заработной платы, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

б) служба в составе Вооруженных Сил СССР, РФ, в органах государственной безопасности СССР, РФ, если перерыв между днем освобождения от службы и днем поступления на работу или учебу в высшее или среднее специальное учебное, в аспирантуру, на курсы, в училище не превысил трех месяцев.

Женщинам-военнослужащим, уволенным из Вооруженных Сил СССР, РФ и органов государственной безопасности СССР, РФ в связи с беременностью или рождением ребенка, время службы, а также периоды, в течение которых им выплачивалось пособие по беременности и родам и пособие по уходу за ребенком, включается в непрерывный трудовой стаж при условии поступления на работу или учебу до достижения ребенком возраста полутора лет;

в) время работы или производственной практики на оплачиваемых рабочих местах и должностях в период обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении независимо от продолжительности перерывов, вызванных обучением;

г) время вынужденного прогула при неправильном увольнении, если работник восстановлен на работе.

8. Не прерывает трудовой стаж, но не засчитывается в него:

а) время обучения в высшем или среднем специальном учебном заведении (в том числе на подготовительном отделении) либо пребывания в аспирантуре или клинической ординатуре, если перерыв между днем освобождения от работы и днем зачисления на учебу не превысил сроков, установленных Законом и настоящим приложением в зависимости от причин увольнения, а перерыв между днем окончания учебы либо досрочного отчисления из учебного заведения (аспирантуры, клинической ординатуры) и днем поступления на работу не превысил трех месяцев.

9. Во всех случаях, когда при переходе с одной работы на другую меняется место жительства, допускаемый перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства.

Если в течение срока поступления на новую работу, которым обусловлено сохранение непрерывного трудового стажа, работник был временно нетрудоспособен и представил справку об этом, выданную лечебным учреждением за подписями лечащего и главного врачей, удостоверенными печатью, то этот срок удлиняется на число дней нетрудоспособности. В случае же установления работнику инвалидности в течение этого срока непрерывный трудовой стаж исчисляется в порядке, предусмотренном [подпунктом "б" пункта 3](#P548) настоящего Порядка.

10. Продолжительность непрерывного трудового стажа рабочих и служащих устанавливается администрацией предприятия, учреждения, организации в соответствии с записями в трудовых книжках или на основании других надлежаще оформленных документов.

11. Контроль за правильностью установления администрацией непрерывного трудового стажа осуществляется профсоюзными организациями.