|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Арзгирского муниципального округа  Ставропольского края  от 18 июня 2024 г. № 371 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и

учреждений, по виду экономической деятельности «Образование»,

Арзгирского муниципального округа Ставропольского края

(далее – Положение)

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений, по виду экономической деятельности «Образование», Арзгирского муниципального округа Ставропольского края разработано в соответствии с постановлениями администрации Арзгирского муниципального округа Ставропольского края: от 17 декабря № 09 «О системах оплаты труда работников бюджетных, автономных и казенных учреждений Арзгирского муниципального округа Ставропольского края»; от 25 декабря 2020 года № 66 «Об утверждении Порядка предоставления и финансирования мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, работающим и проживающим в сельской местности на территории Арзгирского муниципального округа»; от 29 декабря 2020 года № 76 «Об установлении работникам муниципальных учреждений Арзгирского муниципального округа коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях».

I. Основные положения

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и учреждений, по виду экономической деятельности «Образование», Арзгирского муниципального округа Ставропольского края (далее – муниципальных учреждений культуры).

Положение устанавливает их условия и размеры оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, и критерии их установления.

Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются 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;

выплат компенсационного и стимулирующего характера;

рекомендаций Российской трехсторонней комиссии и Ставропольской краевой трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

мнения представительного органа работников муниципального учреждения.

распоряжением Правительства Ставропольского края от 30 октября 2017 года № 370-рп «О внесении изменений в рекомендации министерства культуры Ставропольского края по разработке примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципальных учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» муниципального района (городского округа, поселения) Ставропольского края».

Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры устанавливаются положениями об оплате труда, утверждаемыми учредителем, по согласованию с управлением труда и социальной защиты населения Арзгирского муниципального округа. Указанные положения носят обязательный характер для муниципальных учреждений культуры. Для муниципальных учреждений культуры Арзгирского муниципального округа Ставропольского края возможна разработка общих положений об оплате труда (для административно-управленческого персонала и работников).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Арзгирского муниципального округа Ставропольского края и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Арзгирского муниципального округа Ставропольского края, органа местного самоуправления Арзгирского муниципального округа Ставропольского края, осуществляющего функции и полномочия учредителя в отношении Учреждения.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда рассчитывается на основании постановления администрации Арзгирского муниципального округа Ставропольского края «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Арзгирского муниципального округа Ставропольского края».

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада)работников, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Заработная плата в муниципальных учреждениях культуры, (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя и учреждения, Законодательством Российской Федерации.

Численный состав работников муниципальных учреждений должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Правительства Ставропольского края и муниципального района (поселения), содержащими нормы трудового права, с учётом настоящего Положения.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме, возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же, как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Фонд оплаты труда в муниципальных учреждениях культуры формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Арзгирского муниципального округа Ставропольского края (далее – местного бюджета), размеров субсидий, предоставляемым муниципальным учреждениям культуры на возмещение затрат по выполнению муниципального задания, исполнение бюджетных смет доходов и расходов; средств, предоставляемым на обеспечение деятельности по оказанию услуг в сфере культуры и кинематографии, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности муниципальных учреждений культуры Арзгирского муниципального округа Ставропольского края.

II. Порядок и условия оплаты труда

Для назначения базового (должностного) оклада должность сотрудника относят к профессиональной группе.

2.1. Профессиональные группы, наименование должностей, размеры окладов:

1 – должности технических исполнителей и вспомогательного персонала: уборщик, вахтёр, сторож, гардеробщик, дворник, кассир, билетный контролёр, секретарь, водитель, костюмер – 11039 рублей;

2 – должности среднего звена: помощник руководителя, программист, культорганизатор, руководитель кружка, библиотекарь, киномеханик, методист, руководитель музыкальной части дискотеки, распорядитель танцевального вечера, хормейстер, концертмейстер, аккомпаниатор, звукооператор, художник-модельер сценического костюма, художник-декоратор, художник по свету, библиограф, методист по спорту, методист по фитнесу, тренер-преподаватель, тренер, преподаватель (настройщик) в учреждении культуры по виду экономической деятельности «Образование – 12987 рублей;

3 – должности ведущего звена: режиссёр, художественный руководитель, редактор библиотеки или клубного учреждения, хормейстер, руководитель коллектива самодеятельного искусства (с присвоением звания «народного или образцового коллектива самодеятельного художественного творчества» – хормейстер, балетмейстер, дирижёр и другие по видам творчества и искусства), ведущий методист, ведущий библиограф, старший тренер, заведующий музейным отделом (сектором), заведующий отделом библиотеки, ведущий библиотекарь, библиотекарь-каталогизатор – 16883 рублей;

4 – должности руководящего состава: директор, заместитель директора – размер базового (должностного) оклада устанавливается в соответствии с присвоенной учреждению группы по оплате труда.

2.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

2.3. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 года № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников». Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется, исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в образовательных учреждениях и устанавливает объём учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Почасовая оплата труда членов жюри конкурсов и смотров, рецензентов конкурсных работ исчисляется из расчётов рекомендуемого минимального размера оклада общеотраслевой профессии рабочих первого уровня в сумме 11039 рублей. С учётом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно раздела III и выплаты стимулирующего характера согласно раздела IV, а также премиальные выплаты согласно раздела V настоящего Положения.

2.4. Положением об оплате и стимулировании труда работникам устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность работы;

выплаты за стаж работы в отрасли;

премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников муниципального учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

2.5. Работникам 1 профессиональной группы может устанавливаться выплата за интенсивность. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

2.6. Работникам может устанавливаться выплата за стаж работы в отрасли – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры:

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

2.7. Работникам 1-4 профессиональных групп устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.8. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

По решению руководителя учреждения на срок до 1 года специалистам, отнесённых к основному персоналу учреждений культуры, имеющих большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

2.9.Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры выплачивается 2 раза в месяц: за отработанный период с 01 по 15 число – 25 числа текущего месяца; за вторую половину отработанного месяца с 16 числа по последний день месяца – 10 числа месяца, следующего за отчётным.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу специалистам в учреждениях, расположенных в сельской местности;

за работу в пустынных и безводных местностях;

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;

за работу в ночное время (при установлении графика сменности);

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме, кроме коэффициента к заработной плате за работу в пустынных и безводных местностях.

Повышенная оплата труда работникам (выплата повышающих коэффициентов, доплат и надбавок к заработной плате) за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, должна производиться сверх минимального размера оплаты труда, установленного законом.

3.2. Размер выплаты специалистам за работу в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельской местности – 25% от должностного оклада.

3.3. Размер выплаты за работу в пустынных и безводных местностях устанавливается постановлением администрации Арзгирского муниципального района Ставропольского края и составляет для работников Арзгирского муниципального района 15 % к заработной плате.

3.4. Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при выполнении работ, не входящих в его функциональные обязанности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер доплаты - 20 процентов части должностного оклада. Приходящегося на ночное время.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.9. Размер доплаты за работу в ночное время в учреждениях, по виду экономической деятельности «Образование», - 25 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

3.10. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

IV. Порядок и условия установления выплат

стимулирующего характера

4.1. Работникам 1-4 профессиональных групп могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж работы в отрасли;

премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход

деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться сроком не более 1 года, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

4.3. Выплата за стаж работы в отрасли – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры в размере (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 3 лет – 5%;

при стаже работы от 3 до 5 лет – 10 %;

при стаже работы свыше 5 лет – 15%.

4.4. Педагогическим работникам, имеющим высшее образование по профилю работы устанавливаются доплаты в размере 10% от оклада (должностного оклада).

4.5. Педагогическим работникам, имеющим высшую и первую квалификационную категорию, устанавливаются доплаты в % отношении к окладу (должностному окладу) в следующих размерах:

При наличии высшей категории – 50 %;

При наличии первой категории – 30 %;

4.6. Работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.7. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоено ведомственное звание субъекта РФ «Народный», «Заслуженный» («Почётный») по основному профилю деятельности до 30% к должностному окладу, а также работникам, которым присвоено звание правительства РФ «Народный», «Заслуженный» («Почётный») по основному профилю деятельности до 100% к должностному окладу.

V. Порядок и условия премирования работников

* 1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу в учреждении, по согласованию с учредителем, за счёт экономии средств по фонду оплаты труда в текущем финансовом году установлены премии: премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год); премия за выполнение особо важных и срочных работ.
  2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы. При премировании учитывается:  
     успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения; участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Размер премии может устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

5.3. Премия за высокие достижения выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) или месячной ставки заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Рос-

сийской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Рос-

сийской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

5.4. Премия 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 (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

5.5. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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.

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.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника.

VII. Заключительные положения

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджетов всех уровней могут направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Настоящее Положение является примерным. На его основе муниципальными учреждениями культуры разрабатываются локальные нормативно-правовые акты по оплате труда в соответствии с действующим Законодательством Российской Федерации.