|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО  постановлением администрации  Арзгирского муниципального округа  Ставропольского края  от 12 августа 2024 г. № 492 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда административно-управленческого персонала муниципальных учреждений культуры и учреждений, по виду экономической деятельности «Образование», Арзгирского муниципального округа Ставропольского края (далее – Положение)

Настоящее Положение об оплате труда административно-управленческого персонала 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 2020 года № 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 административно-управленческого персонала 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, условия оплаты труда руководителей учреждений, объёмные показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников.

Системы оплаты труда административно-управленческого персонала 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).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) служащих административно-управленческого персонала, 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.

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 округа, 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 руководителя

муниципального учреждения культуры

Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда этого учреждения, определяемой по объемным показателям согласно VI раздела настоящего Положения.

1. Минимальный должностной оклад руководителя муниципального учреждения культурно-досугового типа (согласно п.1. VI раздела настоящего Положения):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда Учреждения | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 20867,00 | 18438,00 | 17340,00 | 15777,00 |

2. Минимальный должностной оклад руководителя муниципального учреждения, по виду экономической деятельности «Образование», (согласно п.2. VI раздела настоящего Положения):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда Учреждения | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 20867,00 | 18438,00 | 17340,00 | 14278,00 |

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения и его заместителей) устанавливается в кратности равной 3.

4. Предельная доля оплаты труда административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда Учреждения не более 40 процентов.

5. Перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу: директор, заместитель директора.

6. Перечень должностей, относимых к основному персоналу: 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, режиссер, художественный руководитель, редактор библиотеки или клубного учреждения, руководитель коллектива самодеятельного художественного искусства (с присвоением звания «народного или образцового коллектива самодеятельного художественного творчества» - хормейстер, балетмейстер, хореограф, дирижер и другие по видам творчества и искусства), ведущий методист, ведущий библиограф, старший тренер, ведущий библиотекарь, библиотекарь-каталогизатор, администратор культурно-досугового центра, преподаватель (настройщик) в учреждении культуры по виду экономической деятельности «Образование».

7. Перечень должностей, относимых к вспомогательному персоналу: уборщик, вахтер, гардеробщик, дворник, сторож, кассир, билетный контролер, секретарь, водитель, светоосветитель, помощник руководителя, программист, администратор игровой площадки, костюмер.

8. При наличии в учреждении филиала, выполняющего все функции учреждения культуры, и являющегося сетевой единицей, руководителю учреждения устанавливается ежемесячная выплата в размере 10 % от должностного оклада.

9. При ведении муниципальным учреждением культуры физкультурно-оздоровительной деятельности, с выполнением объемных показателей, учредитель вправе присвоить учреждению на одну группу по оплате труда выше, по сравнению с группой, определённой достигнутым показателям.

10. Должностные оклады заместителей руководителей устанавливаются на 10-30% ниже окладов руководителей этих учреждений.

11. Руководителю учреждения, заместителям, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учётом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения, предусмотренные разделом IV настоящего Положения).

12. Бухгалтерский и налоговый учеты осуществляются Централизованной бухгалтерией Арзгирского района, с которой руководителями муниципальных учреждений культуры заключаются договоры об оказании услуг по ведению бухгалтерского учета. Отдел культуры администрации Арзгирского муниципального округа Ставропольского края распределяет и утверждает бюджетную роспись, лимиты бюджетных обязательств и их уточнения на очередной финансовый год и плановые периоды. Сводная статистическая отчетность в министерство культуры Ставропольского края и финансовое управление администрации Арзгирского муниципального округа осуществляется отделом культуры администрации Арзгирского муниципального округа.

14. С учетом условий труда руководителям муниципальных учреждений культуры и их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

15. Главный распорядитель средств местного бюджета, в ведомственном подчинении которого находится муниципальное учреждение культуры, ежегодно устанавливает руководителю размеры выплат стимулирующего характера, порядок и критерии их выплат.

16. Руководителям муниципальных учреждений культуры, заместителям руководителя устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом Vнастоящего Положения.

17. Заработная плата административно-управленческого персонала 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

1. Административно-управленческому персоналу учреждений могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

за работу специалистов 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 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.

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

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

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.

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.

6. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

8. 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 сверхдолжностного 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.

9. 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

1. Административно-управленческому персоналу муниципального учреждения культуры 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.

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.

3. Выплата за стаж работы в отрасли устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в 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. 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 административно-управленческого персонала

учреждений за выполненную работу, по согласованию с учредителем, за счёт экономии ФОТ в текущем финансовом году могут быть установлены премии:

премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Руководитель учреждения премируется решением учредителя.

По решению руководителя муниципального учреждения культуры осуществляется премирование работников, подчиненных руководителю непосредственно. Согласование с учредителем обязательно.

1. 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 указанного периода 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).

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) или ставки заработной платы при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

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

VI. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

1. Учреждения культуры культурно-досугового типа.

Группа по оплате труда руководящих работников муниципальных учреждений культуры устанавливается главным распорядителем средств местного бюджета, в ведомственной подчинённости которого находится учреждение, по результатам работы за год, в соответствии с достигнутыми объёмными показателями:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Показатели | Группа по оплате труда | | | |
|  | I | II | III | IV |
| Количество действующих в течение года клубных формирований в муниципальном учреждении культурно-досугового типа (ед.)  Количество пользователей библиотечных услуг  (чел.) | от15 до 18  2000-10000 | от12 до 15  800-900 | от 10 до 12  700-800 | до 10  500-700 |
| Количество проведённых культурно- массовых мероприятий (ед.) | свыше 150 | 90-140 | 70-90 | 50-70 |

Примечания:

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний и др.; курсы, школы, студии и другие аналогичные формирования, а также спортивные группы и секции.

При наличии в составе учреждения организационно-методических центров (методических кабинетов), а также библиотечных отделов, выполняющих функции по обработке и комплектованию литературой, Учредитель имеет право отнести учреждение, на одну группу по оплате труда выше, по сравнению с группой, определённой по настоящим показателям.

Если один из показателей ниже установленного для данной группы, то учредитель может отнести учреждение к данной группе при достижении учреждением высоких результатов в работе.

1. Учреждения, по виду экономической деятельности «Образование».

Образовательные учреждения культуры относятся к четырём группам по оплате труда, исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы, превышение плановой наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Отнесение учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Показатели | Условия | Баллы |
| 1 | Количество обучающихся | за одного обучающегося | 0,5 |
| 2 | Количество работников | за каждого работника  дополнительно:  за работника с первой категорией;  за работника с высшей категорией | 1  0,5  1 |
| 3 | Двухсменность |  | 10 |
| 4 | Наличие специально оборудованных и используемых кабинетов для групповых занятий | за каждый кабинет | до 10 |
| 5 | Наличие собственных котельных | за каждый вид | до 20 |
| 6 | Наличие выпускников, поступивших в ССУЗы и ВУЗы по предыдущему направлению обучения | за каждого | 10 |
| 7 | Лауреаты и дипломанты конкурсов и выставок работ:  районных –  зональных –  краевых –  всероссийских, международных (в зависимости от уровня) | за единицу | 5  10  20  До 25 |
| 8 | Творческие коллективы (учитывается каждый коллектив, выступивший не менее 5 раз в учебном году) | за единицу | 15 |

Группа по оплате труда учреждения определяется Учредителем не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объёмов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объём и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

При установлении группы по оплате труда учреждения для руководящих работников контингент обучающихся образовательных учреждений определяется по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждении дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определённая до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений, по виду экономической деятельности «Образование» (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Тип образовательного учреждения | Группа по оплате труда | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Учреждение дополнительного образования детей | Свыше 400 | До 400 | До 300 | До 200 |

Учредитель имеет право отнести учреждение образования, добившееся высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда выше, по сравнению с группой, определённой по настоящим показателям.

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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.

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.

2. При наличии экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году административно-управленческому персоналу может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель на основании письменного заявления работника. В отношении руководителя учреждения решение принимает учредитель.

VIII. Заключительные положения

Средства на оплату труда, формируемые за счет ассигнований бюджета Арзгирского муниципального округа Ставропольского края, 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.