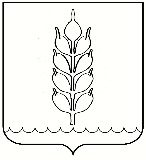
****

**П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

**администрации Новоселицкого муниципального округа**

**Ставропольского края**

с. Новоселицкое

17 марта 2025 г. № 160

Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, администрация Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края»

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, согласно приложению1.

2.Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей, подведомственного отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, согласно приложению 2.

3. Руководителям учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, привести положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и муниципального образовательного учреждения дополнительного образования в соответствии с настоящим постановлением в срок до 28 марта 2025 года.

4. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края от 05 марта 2021 года № 175 «Об утверждении примерных положений об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и муниципального образовательного бюджетного учреждения дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края»;

-постановление администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края от 05 марта 2021 года № 176 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края Федотову Т.И.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2025 года.

Глава Новоселицкого

муниципального округа

Ставропольского края Н.В.Брихачев

Приложение 1

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 17 марта 2025 г. № 160

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения

Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Учреждения), подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол N 10).

Настоящее Примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края.

Примерное положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

- наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

- рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, и критерии их установления.

Системы оплаты труда работников Учреждений 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;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

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

- мнения профсоюзного или иного представительного органа.

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

Учреждение самостоятельно устанавливает повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) работников Учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления профессиональной деятельности. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ):

-работников культуры и искусства - утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"](http://docs2.kodeks.ru/document/902061002);

-руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей - утвержденным [приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих"](http://docs2.kodeks.ru/document/902106058), а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, - в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

Численный состав работников Учреждения 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, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

В состав заработной платы (части заработной платы) работников Учреждения, не превышающий минимального размера оплаты труда, оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие дни, дополнительная оплата работы, выполняемой в порядке совмещения профессий(должностей), в соответствии с правовой позицией Конституционного суда не включается.

Система оплаты труда в Учреждениях устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Ставропольского края, администрации Новоселицкого муниципального округа, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Примерного 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, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку и стаж работы.

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее – местного бюджета) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени, либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Аттестация работников учреждений осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Учреждения имеют право направлять в фонд оплаты труда до 70% средств от доходов, полученных муниципальными бюджетными учреждениями культуры от осуществления приносящей доход деятельности.

Фонд оплаты труда работников Учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее – местного бюджета) и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей

1. Должностные оклады руководителей Учреждений устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу VIII настоящего Примерного положения.

Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от выполняемой трудовой функции, в том числе с учетом уровня управления, особенностей деятельности Учреждения и ранее установленных условий оплаты труда.

2. Должностные оклады руководителей Учреждений:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Должностной оклад (рублей) | | | |
|  | Группа по оплате труда Учреждения | | | |
|  | I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 27930,00 | 25964,00 | 24494,00 | 23025,00 |

3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей и заместителей учреждений и средней заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) учреждений устанавливается отделом культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края в кратности от 1 до 5.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей и средней заработной платы работников списочного состава учреждений рассчитывается за календарный год. Средняя заработная плата в учреждении рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя) на среднюю численность указанных работников за календарный год.

4. Должностные оклады заместителей руководителей Учреждений рекомендуется устанавливать на 10 - 30% ниже окладов руководителей этих учреждений.

5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения), за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются комиссией отдела культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края по результатам достижения показателей эффективности деятельности Учреждения и его руководителя, за соответствующий период.

Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем муниципального Учреждения в соответствии с положением об оплате труда руководителей.

7. Заместителям руководителя Учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

1. Рекомендуемый минимальный размер окладов работников Учреждения.

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень ПКГ, разрядов | Оклад (рублей) |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии вспомогательного состава» (1 уровень) | 13697,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» (2 уровень) | 16800,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (3 уровень) | 18700,00 |
| Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии » (4 уровень) | 19572,00 |

2. С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

3. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты по критериям оценки  
 -выплаты за стаж работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих выплат к окладам приведены в пунктах 4 - 8 настоящего раздела Примерного положения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, являющихся приложением (не приводится) к настоящему Примерному положению.

4. Выплата за интенсивность и высокие результаты могут устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу, но не более 200%.

5. Выплата за качество выполняемых работ - устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

работникам, имеющим звания «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», награжденный знаком отличия Министерства культуры Ставропольского края «Почетный наставник в сфере культуры» - до 10 % от ставки заработной платы(должностного оклада).

6.Работникам, занимающим должности специалистов, выплачиваются стимулирующие выплаты по критериям оценки, утвержденным приказом руководителя.

7. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях (государственных или (и) муниципальных). Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

8. Работникам учреждения, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения.

9. При формировании систем оплаты труда работников необходимо учитывать:

для артистического и художественного персонала, в отношении оплаты труда которых установлены нормы выступлений (постановок) в месяц, фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые за работу в течение месяца исходя из установленной нормы выступлений (постановок), являющиеся расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы этих работников с учетом фактического количества выступлений (постановок).

10. В случае направления работника в служебную поездку за ним сохраняется средняя заработная плата.

Заработная плата работников в период их нахождения в служебных командировках на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области выплачивается в двойном размере.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности специалистов и служащих

1. Рекомендуемый минимальный размер окладов работников Учреждения – 13272,00 рубля.

2. Должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от отнесения занимаемых ими общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

3. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

4. Работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты по критериям оценки;

выплаты за стаж работы, выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих выплат к окладам приведены в пунктах 6 - 9 настоящего раздела Примерного положения.

5. Выплата за интенсивность и высокие результаты могут устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу, но не более 200%.

6. Работникам, занимающим должности специалистов, выплачиваются стимулирующие выплаты по критериям оценки, утвержденным приказом руководителя

7. Выплата за стаж работы, выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях (государственных или (и) муниципальных) органах государственной власти и муниципального самоуправления. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

8. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения.

V. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Рекомендуемый минимальный размер окладов работников Учреждения -13000,00рублей.

2. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения.

3. Положением об оплате и стимулировании труда работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

-выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

-выплаты за стаж работы, выслугу лет;

-премиальные выплаты по итогам работы за соответствующий период.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется решением руководителя по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления выплат стимулирующего характера к окладам приведены в пунктах 4 - 6 настоящего раздела Примерного положения.

4. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер - до 110 процентов оклада.

5. Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за стаж работы, выслугу лет - в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

при выслуге лет свыше 5 лет - 15%.

6. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Примерного положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам Учреждения могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности;

- 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;

- 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. Рекомендуемый размер выплаты специалистам за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности, - 25% от оклада.

3. 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.

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

5. 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.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Размер доплаты за ночное время, установленный трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, не может быть пересмотрен в сторону его уменьшения.

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

7. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs2.kodeks.ru/document/901807664).

Количество рабочих смен и графики сменности в выходные и праздничные дни устанавливаются приказом руководителя Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

В соответствии со статьей 153 [Трудового кодекса Российской Федерации](http://docs2.kodeks.ru/document/901807664) по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера дневной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат.

Дневная ставка рассчитывается путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих дней в месяце, за который рассчитывается доплата.

В случае если работник отработал неполный день, размер доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывается исходя из размера часовой ставки, количества фактически отработанных часов.

Часовую ставку рекомендуется рассчитывать путем деления установленного работнику оклада (должностного оклада), стимулирующих и компенсационных доплат и надбавок на количество рабочих часов в месяце, за который рассчитывается доплата.

Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом руководителя по учреждению.

8. 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](http://docs2.kodeks.ru/document/901807664).

VII. Порядок и условия премирования работников Учреждения

1. Работникам в целях поощрения за выполненную работу в Учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

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

-премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

2. Премия по итогам работы (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 месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

3. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов(должностных окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;

в размере до 50% от оклада(должностного оклада) при: поощрении краевыми наградами и грамотами;

в размере до 30% от оклада(должностного оклада) при: награждении почетной грамотой главы Новоселицкого муниципального округа, начальника ОК АНМО СК.

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 за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

6. Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом работников Учреждения.

VIII. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководящих работников

Группа по оплате труда руководящих работников муниципальных учреждений культуры устанавливается отделом культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края по результатам работы за год. Отнесение Учреждений к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

а) учреждений культурно-досугового типа

|  |  |
| --- | --- |
| Группы по оплате труда | Сумма условных единиц |
| I | свыше 300 |
| II | от 220 до 300 |
| III | от 130 до 220 |
| IV | от 80 до 130 |

 Количество условных единиц определяется следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Количество клубных формирований | 5 единиц | за одно клубное формирование |
| Количество культурно-досуговых мероприятий на платной основе | 1 единица | за каждое      мероприятие |
| Наличие кинозала | 20 единиц | за один зал |
| Количество коллективов, имеющих звание "народный (образцовый)" | 10 единиц | за каждый коллектив |
| Участие творческих коллективов в смотрах, фестивалях, конкурсах | | |
| международных | 15 единиц | (за каждое участие) |
| всероссийских | 10 единиц | (за каждое участие) |
| региональных | 4 единицы | (за каждое участие) |
| краевых | 3 единицы | (за каждое участие) |
| окружных | 2 единицы | (за каждое участие) |

б) Объемные показатели историко-краеведческого музея

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Количество посетителей в год (тыс. чел.) | Количество экспонатов основного фонда (тыс. ед.) |
| I | свыше 10 | свыше 30 |
| II | от 8 до 10 | от 20 до 30 |
| III | от 5 до 8 | от 5 до 10 |
| VI | до 5 | до 5 |

Если один из показателей ниже установленного для данной группы, то отделом культуры Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края учреждение может быть отнесено к данной группе при достижении учреждением высоких результатов в работе.

г.) Объемные показатели межпоселенческой центральной библиотеки

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате | Среднегодовое число читателей (тыс. чел) | Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.) |
| 1 | 2 | 3 |
| I группа | свыше 30 | свыше 630 |
| II группа | от 18 до 30 | от 360 до 630 |
| III группа | свыше 10 | свыше 170 |
| VI группа | от 5 до 10 | от 150 до 170 |

Если один из показателей ниже установленного для данной группы, то отделом культуры Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края учреждение может быть отнесено к данной группе при достижении учреждением высоких результатов в работе.

Группа по оплате труда Учреждения определяется главным распорядителем средств местного бюджета не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

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

IX. 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](http://docs2.kodeks.ru/document/901807664) 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. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

3. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не приведены в настоящем Примерном положении, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

4. По решению руководителя Учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены особые условия оплаты труда.

Также особые условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников Учреждения.

5. Особые условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

6. Особые условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренные настоящим Примерным положением.

X. Заключительные положения

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований бюджета Новоселицкого муниципального округа, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Настоящее Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем этого учреждения по согласованию с отделом культуры Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Приложение 2

к постановлению администрации

Новоселицкого муниципального округа

Ставропольского края

от 17 марта 2025 г. № 160

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей, подведомственного отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края

I. Общие положения

1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее - Примерное положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края, Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2024, протокол N 10).

2. Условия оплаты труда работников муниципальных образовательного учреждения дополнительного образования, подведомственного отделу культуры администрации Новоселицкого муниципального округа Ставропольского края (далее – работников учреждений) включают:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера;

рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей Учреждений;

объемные показатели и порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководящих работников.

Системы оплаты труда работников учреждений 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;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- настоящего Положения;

- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения профсоюзного или иного представительного органа.

3.Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам с учетом уровня квалификации, сложности выполняемых работ.

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

В случае если месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени выполнившего норму труда (трудовые обязанности) с учетом премий и иных стимулирующих выплат будет ниже, установленного законодательством РФ минимального размера оплаты труда она подлежит доведению до МРОТ.

5.Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному ими времени в соответствии со ст. 285 Трудового кодекса Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

6.Аттестация работников учреждений осуществляется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

7. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема ассигнований, выделяемых из бюджета Новоселицкого округа Ставропольского края.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей

1.Должностные оклады руководителей устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда учреждений, определяемой по объемным показателям согласно разделу VIII настоящего Примерного положения.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование должности | Рекомендуемый должностной оклад (рублей) | | | |
| Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| Руководитель учреждения | 23334,00 | 21223,00 | 19112,00 | 17001,00 |

2. Должностные оклады заместителей устанавливаются на 10-30 % ниже оклада руководителя учреждения.

При определении должностного оклада руководителей учреждений учитывается группа по оплате труда, к которой отнесено учреждение, определяемая в соответствии с объемными показателями, согласно настоящего примерного положения и квалификационная категория, присвоенная по результатам аттестации.

3. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4. С учётом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего примерного положения.

5. Руководителям учреждений, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

1. Размер оклада педагогических работников:

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности педагогических работников» - 11362,00 рубля (размер базового оклада).

Педагогическим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты к базовому окладу (ставке) за квалификационную категорию, которая устанавливается по результатам аттестации в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Ставка заработной платы определяется путем умножения размера базового оклада работника на повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента за квалификационную категорию:

- высшая квалификационная категория – 1,25;

- первая квалификационная категория – 1,10;

- не имеющим квалификационной категории – 1,0;

|  |
| --- |
| 1. |
| 2. |
| 3. |
|  |

2. 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 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3. Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность формируется, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2-х месяцев.

5. Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

6. Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2-х 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 в тарификацию.

7. С учетом условий труда работникам, занимающим педагогические должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом VI настоящего Примерного положения, стимулирующего характера, предусмотренные разделом VIIнастоящего примерного Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

1. Размеры рекомендуемых окладов рабочих учреждения 8496,00 рублей.

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего примерного Положения, стимулирующего характера, предусмотренных разделом VII настоящего примерного Положения.

V. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих

1. Размеры окладов работников учреждений 10730,00 рублей.

С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего примерного Положения, стимулирующего характера, предусмотренных разделом VII настоящего примерного Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу педагогическим работникам в Учреждениях, расположенных в сельской местности;

- за совмещение профессий (должностей);

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

2. Размер выплаты педагогическим работникам учреждений, расположенных в сельской местности – 25% от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

3. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) и за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы устанавливается в соответствии со ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации и пропорционально отработанному времени.

4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченных к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы 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 части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Работникам в целях поощрения за выполненную работу в учреждениях могут быть установлены выплаты стимулирующего характера.

2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

3.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, но не более 200% должностного оклада.

4. Выплата за качество выполняемых работ - устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание «Заслуженный» и за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

работникам, имеющим звания «Почетный работник культуры Ставропольского края», «Почетный деятель искусств Ставропольского края», награжденный знаком отличия Министерства культуры Ставропольского края «Почетный наставник в сфере культуры» - до 10 % от ставки заработной платы(должностного оклада).

5. Премия за качество выполняемых работ – выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов(должностных окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почётных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации; награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации;

в размере до 50% от оклада(должностного оклада) при: поощрении краевыми наградами и грамотами;

в размере до 30% от оклада(должностного оклада) при: награждении почетной грамотой главы Новоселицкого муниципального округа, начальника ОК АНМО СК.

6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет, устанавливается руководителям, педагогическим работникам, служащим в зависимости от общего количества лет, проработанного в учреждениях культуры, в следующих размерах:

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

при выслуге от 3 до 5 лет – 10% от оклада;

при выслуге от 5 лет – 15 % от оклада.

6. Работникам учреждений в целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

премия по итогам работы за месяц, квартал, год;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия в связи с профессиональным праздником.

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.

6.1. Премия по итогам работы за месяц устанавливается руководителем учреждения с учетом решения комиссии по распределению стимулирующих выплат и премированию работников, учреждений, созданной в учреждениях дополнительного образования, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ и в связи с профессиональным праздником определяется руководителем учреждения и выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

При увольнении работника до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц не выплачивается.

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

7. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании приказа отдела культуры по результатам протокола комиссии отдела культуры по оценке деятельности руководителей учреждений.

8. В пределах утвержденного фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в связи с рождением ребенка, с юбилейными датами (50 лет, 60 лет со дня рождения), с выходом на пенсию в размере не более одного оклада.

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников учреждений на основании письменного заявления работника.

9. Ежемесячная доплата молодому специалисту устанавливается в размере 2 000 руб., период действия статуса молодого специалиста устанавливается на 2 года с момента трудоустройства в учреждение.

Статус молодого специалиста присваивается при наличии следующих условий:

возраст до 30 лет;

наличие среднего профессионального или высшего педагогического образования по профилю.

VIII. Порядок отнесения Учреждений к группам по оплате труда руководителей.

Учреждение относится к четырем группам по оплате труда исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства Учреждением: численность работников, количество обучающихся, сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) 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:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | ПОКАЗАТЕЛИ | Условия | Количество баллов |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Количество работников в образовательном учреждении | за каждого работника дополнительно за каждого имеющего:  1квалификационную категорию  Высшую квалификационную категорию | 1  0,5  1 |
| 2. | Количество обучающихся в детской школе искусств | за каждого обучающегося | 0,5 |
| 3. | Наличие филиалов (структурных подразделений без статуса юридического лица) с количеством обучающихся | Подразделение до 50 человек  От 100 человек до 200 человек  Свыше 200 человек | До 20  До 30  До 50 |
| 4. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютеров | за каждый класс | До 10 |
| 5. | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе классов: Кабинет для групповых занятий, оснащенных аудио, видеотехникой, стеллажами, музыкальными инструментами.  Хореографический класс с зеркальными стенами, станками для занятий  хореографией, наличие выставочного и концертного зала. | За каждый | 10  15 |
| 6. | Наличие библиотечного фонда не менее 1000 экземпляров | За каждый вид | До 15 |
| 7. | Наличие автотранспортных средств | За каждую единицу | До 3 |
| 8. | Двух сменность |  | 10 |
| 9. | Творческие коллективы, ведущие концертную просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы, стационарные и передвижные выставки, ансамбли) | за каждый | 15 |
| 10. | Лауреаты конкурсов, выставок:  Зональных  Краевых, региональных  Всероссийских, международных | За каждый диплом | 5  10  15 |
| 11. | Поступающие в ССузы, ВУЗы | за каждого поступившего | 10 |
| 12. | Специально оборудованные хранилища(музыкальных инструментов, натюрмортного,  методического фонда, костюмерной) с необходимым оснащением. | за каждое | 15 |

Группа по оплате труда Учреждения определяется главным распорядителем средств местного бюджета не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем 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 (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких отделениях учитываются 1 раз.

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

Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Тип (вил) образовательного учреждения | Группа, к которой учреждение  относится по оплате труда  руководителей в зависимости от  суммы баллов | | | |
| I группа | II группа | III группа | IV  группа |
| 1 |  | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2. | учреждения дополнительного образования детей, в сфере культуры. | свыше 500 | до 500 | до 350 | до 200 |

XI. Другие вопросы оплаты труда

1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты груда, 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.

2. 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.

3. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

4. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава Учреждений образования».

XII. Заключительные положения

Оплата труда библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в Учреждении применительно к ПКГ и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности.