**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**«ЖУКОВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»**

**АДМИНИСТРАЦИЯ ЖУКОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**«25» марта 2025 № 23 ст. Жуковская**

**О внесении изменений в постановление Администрации Жуковского сельского поселения № 116 от 30.12.2019 г «Об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного Администрации Жуковского сельского поселения»**

## В соответствии с [постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 N 222 "О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области"](https://docs.cntd.ru/document/432833729#64U0IK), Постановлением Правительства Ростовской области от 02.11.2016 № 750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области» Администрация Жуковского сельского поселения постановляет:

1. Приложение № 1 к постановлению Администрации Жуковского сельского поселения от 30.12.2019 №116 «Об оплатетруда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного Администрации Жуковского сельского поселения» изложить в редакции согласно приложения к настоящему постановлению.

 2.Рекомендовать руководителю подведомственного учреждения внести изменения в нормативно-правовые акты.

 3.Постановление вступает в силу с момента подписания.

 4.Контроль исполнения постановления возложить на начальника сектора экономики и финансов Администрации Жуковского сельского поселения.

Глава Администрации

Жуковского сельского поселения М.А. Мелешкин

Приложение №1

к Постановлению Администрации

Жуковского сельского поселения

от 25.03.2025 г. № 23

 **ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального учреждения**

**Жуковского сельского поселения**

 **Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Настоящее примерное положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения, обеспечивающего предоставление услуг в сфере культуры Жуковского сельского поселения (далее – учреждения), подведомственного Администрации Жуковского сельского поселения:

 - порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения (далее – муниципальное учреждение);

 - порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

 - порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

 -условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, заместителя руководителя и бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

 - другие вопросы оплаты труда.

 1.2. Заработная плата работников муниципального учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

 1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

 В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

 Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

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

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

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

 1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, 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 могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

 1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

 1.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.8. Примерное положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

**Раздел 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

 2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

 В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

 Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом руководителя учреждения культуры.

 Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципального учреждения с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Типовым положением, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципального учреждения.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, [специалистов и служащих](https://docs.cntd.ru/document/902106058#6500IL), устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных [Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"](https://docs.cntd.ru/document/902106058#64U0IK). Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице N 1.

Таблица N 1

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ

ДОЛЖНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ,

СПЕЦИАЛИСТОВ И СЛУЖАЩИХ, ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование должности |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 9372 | бухгалтер  |

2.2.1.1. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих [общеотраслевые профессии рабочих](https://docs.cntd.ru/document/902106564#6500IL), устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных [Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих"](https://docs.cntd.ru/document/902106564#64U0IK). Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице N 2.

Таблица N 2

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ

ОБЩЕОТРАСЛЕВЫЕ ПРОФЕССИИ РАБОЧИХ, ПО ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование профессии |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня": |  |  |
| 1-й квалификационный уровень: |  |  |
| 1-й квалификационный разряд | 7214 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; уборщик служебных помещений; уборщик территорий |
| 2-й квалификационный разряд | 7631 |  |
| 3-й квалификационный разряд | 8078 |  |

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице N 3.

Таблица N 3

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ, ЗАНИМАЮЩИХ ДОЛЖНОСТИ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, СПЕЦИАЛИСТОВ

И СЛУЖАЩИХ, НЕ ВОШЕДШИЕ В ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
|  |  |
| Художественный руководитель дома культуры; управляющий творческим коллективом | 15382 |

2.3. Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов муниципальных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, установленные локальными нормативными актами государственных учреждений, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**Раздел 3. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8QA0M6).

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляется по результатам специальной оценки условий труда согласно [Федеральному закону от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](https://docs.cntd.ru/document/499067392#64U0IK) в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных [Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда"](https://docs.cntd.ru/document/499067392#64U0IK).

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом [статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8PU0LV).

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со [статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q20M1).

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q20M1).

3.3.3. 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, в соответствии со [статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q20M1).

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата 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](https://docs.cntd.ru/document/901807664#8Q60M3).

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#A9A0NQ).
Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK), иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов

**Раздел 4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;
за качество выполняемых работ;
за выслугу лет;
премиальные выплаты по итогам работы;
иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.
Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – Главой Администрации Жуковского сельского поселения;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу определяется не менее чем на 10 процентов ниже размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет - 5 процентов;

от 3 до 5 лет - 10 процентов;

от 5 до 10 лет - 15 процентов;

от 10 до 15 лет - 20 процентов;

свыше 15 лет - 30 процентов.

 Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Муниципальным бюджетным учреждением культуры «Жуковский сельский дом культуры».

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;
 особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
 инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
 своевременность и полноту подготовки отчетности и так далее.
 4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
 4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

**Раздел 5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ, ВКЛЮЧАЯ ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРОВ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО И СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

 5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице N 4.

Таблица N 4

РАЗМЕР

МИНИМАЛЬНОГО ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА

РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nп/п | Группа по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| 1. | Учреждения культуры I и II группы по оплате труда руководителей | 26014 |
| 2. | Учреждения культуры (театры) III и IV группы по оплате труда руководителей | 23648 |

5.3. Квалификационная характеристика должности "директор (генеральный директор)" распространяется на должность "художественный руководитель", если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

5.4. Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения.

5.8. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

5.9. Руководителям муниципальных учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6.

Размеры предельного уровня соотношения приведены в таблице N 5 в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения.

Таблица N 5

РАЗМЕРЫ ПРЕДЕЛЬНОГО УРОВНЯ СООТНОШЕНИЯ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ

ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
|  |  |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного уровня соотношения |
| По 100 | до 4,0 |
| От 101 по 500 | до 5,0 |
| От 501 по 1000 | до 6,0 |

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы](https://docs.cntd.ru/document/902079672#33VSAVT), утвержденным [Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922](https://docs.cntd.ru/document/902079672#64U0IK).

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

5.11. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с [Трудовым кодексом Российской Федерации](https://docs.cntd.ru/document/901807664#64U0IK), законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

### Раздел 6. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений:

6.1. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится ежегодно Отделом культуры, ФК и РМ Администрации Дубовского района по результатам работы за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью на конец года (7-НК для домов культуры) и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждений культуры Дубовского района.

Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры:

6.2. Объемные показатели и порядок отнесения учреждения клубного типа к группам по оплате труда руководителя и специалистов представлены в таблице № 6:

Таблица № 6

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей |
| I | II | III  | IV |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований: |  |  |  |  |
| 1.2 | сельские Дома культуры | свыше 20 | 11-20 | 7-10 | 3-6 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях: |  |  |  |  |
| 2.2 | Сельские Дома культуры | свыше 10 | 7-10 | 5-6 | 3-4 |
| 2.3 | сельские клубы | - | 5-6 | 3-4 | 1-2 |
|  |  |  |  |  |  |

Примечания:

1) К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое и другие аналогичные формирования.

2) К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, театры, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

3) Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются Отделом культуры, ФК и РМ Администрации Дубовского района.

4) В случае, когда один из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих качественных показателей:

Качественные показатели деятельности учреждений клубного типа:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№****п/п** | **Наименование показателя** | **Число баллов** |
| 1. | Количество коллективов, имеющих звание «народный», «образцовый» (за каждый коллектив) | 1 |
| 2. | Проведение фестивалей, конкурсов, концертных программ, праздников (за каждое мероприятие) | 1 |
| 3. | Количество видов платных услуг, оказываемых населению в течение года (за каждый вид платных услуг) | 1 |
| 4. | Организация работы, направленной на оказание методической и практической помощи культурно-досуговым учреждениям сельских поселений (семинары, тренинги, практикумы и др.) -за каждое мероприятие | 1 |

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).