



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 26.10.2023

№ 1380

г. Абинск

О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 30 марта 2018 г. № 297 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район»

В соответствии с постановлениями Губернатора Краснодарского края от 16 августа 2023 г. № 590 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 27 ноября 2008 г. № 1218 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций и государственных учреждений образования Краснодарского края» и от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и постановлением администрации муниципального образования Абинский район от 13 октября 2023 г. № 1305 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район», в целях совершенствования систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда администрация муниципального образования Абинский район **п о с т а н о в л я е т**:

1. Внести в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 30 марта 2018 г. № 297 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район» следующие изменения:

- 1) приложение 1 изложить в новой редакции согласно приложению 1 к настоящему постановлению;
- 2) приложение 2 изложить в новой редакции согласно приложению 2 к настоящему постановлению;

3) приложение 3 изложить в новой редакции согласно приложению 3 к настоящему постановлению;

4) приложение 4 исключить;

5) приложения 5 и 6 считать соответственно приложениями 4 и 5.

6) Дополнить новыми приложениями 6, 7 согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район привести в соответствие с настоящим постановлением коллективные договоры, соглашения и локальные нормативные акты учреждений.

3. Общему отделу администрации муниципального образования Абинский район (Савельева О.В.) опубликовать настоящее постановление в газете «Восход» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Абинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его опубликования, но не ранее 1 января 2024 года.

Исполняющий обязанности
главы муниципального образования
Абинский район



В.Н. Науменко

Приложение 1
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 26.10.23 № 1380

«Приложение 1

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 30 марта 2018 г. № 297
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Абинский район
от 26.10.2023 г. № 1380)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования Абинский район

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - Положение) разработано в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевой системы оплаты труда работников и с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район устанавливаются с учетом Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов.

Положение включает в себя:

минимальные (базовые) размеры окладов (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей;

под минимальными размерами оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников понимается базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы.

2. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностной оклад), ставки заработной платы (далее - оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к должностным размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

4. При увеличении (индексации) минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы их размеры, а также размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к минимальным окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - работники, учреждения) производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и предельными размерами не ограничивается.

нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования Абинский район, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласовываются с учредителем.

7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Руководителям учреждений в составе расходов на оплату труда необходимо предусматривать средства для установления ежемесячных доплат до минимального размера оплаты труда работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда.

8. Фонд оплаты труда с начислениями работников муниципальных образовательных учреждений, формируемый за счет средств местного бюджета рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

II. Основные условия оплаты труда работников

1. Минимальные оклады служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) :

№ п/п	Наименование ПКГ	минимальный оклад, рублей
1	Должности технических исполнителей	8670
2	Должности работников культуры среднего звена	8771
3	Должности работников культуры ведущего звена	10081
4	Должности младших научных работников	10177
5	Должности старших научных работников	10788
6	Должности руководящего состава учреждений культуры	11492

К должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3 - 6 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория (старший)	0,06
6.	Третья категория	0,03

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

8. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

9. Минимальные оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые оклады, рублей							
8121	8365	8616	8875	9142	9417	9700	9991

В учреждениях могут утверждаться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

10. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

12. Повышающий коэффициент к окладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

13. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

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

15. Работникам рабочих профессий устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Абинский район «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в сельской местности;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер и порядок

указанных выплат устанавливаются в Положениях об оплате труда учреждений и не могут быть ниже установленных законодательством Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования Абинский район.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Минимальный размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующие выплаты отдельным категориям работников.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения, при их наличии;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) и приведены в пунктах 8 - 10 настоящего раздела Положения.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, концертных программ и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и)

муниципальных), а рабочих, выполняющих работы по общим профессиям в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности в размерах 10 процентов от оклада.

5. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников устанавливаются в размере не более 3000 рублей в месяц на ставку в установленном порядке.

6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения при их наличии;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий; другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу 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.

8. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

9. 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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются: интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и критериями (показателями) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры администрации муниципального образования Абинский район и зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждений по отраслевому признаку, утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением, утвержденным руководителем учреждения.

2. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, оплата труда осуществляется в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Абинский район, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры».

3. Руководитель организации формирует, согласовывает с учредителем штатное расписание и утверждает его приказом учреждения.

4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативно - правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Абинский район



С.Г. Браниш

Приложение 2
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 26.10.23 № 1380

«Приложение 2

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 30 марта 2018 г. № 297
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Абинский район
от 26.10.2023 г. № 1380)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных отделу культуры администрации муниципального
образования Абинский район

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район, (далее - Положение) разработано в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевой системы оплаты труда работников и с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положения по оплате труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район устанавливаются с учетом Единого тарифно - квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов.

2. Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

Под минимальными размерами оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников понимается базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы.

3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к должностным размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

5. Оплата труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - работники, учреждения) производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и предельными размерами не ограничивается.

6. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования Абинский район, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, общего собрания работников учреждения, и согласовываются с учредителем.

7. Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Руководителям учреждений в составе расходов на оплату труда необходимо предусматривать средства для установления ежемесячных доплат до минимального размера оплаты труда работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда.

8. Фонд оплаты труда с начислениями работников муниципальных образовательных учреждений, формируемый за счет средств местного бюджета рассчитывается на основании нормативных затрат на оказание муниципальных услуг, применяемых при расчете объема субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг.

II. Основные условия оплаты труда работников

1. Минимальные размеры окладов работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к Проффессионально- квалификационным группам (далее- ПКГ):

№ п/п	Наименование ПКГ	минимальный размер оклада, рублей
	2	3
1.	Общепрофессиональные должности служащих первого уровня	8260
2.	Общепрофессиональные должности служащих второго уровня	8508
3.	Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	8764
4.	Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня	9027
5.	Должности педагогических работников	12040

2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда.

Условия и размер оплаты за один час педагогической работы применяются при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося до двух месяцев.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной заработной платы педагогического работника за 1 ставку на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности за 1 ставку.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих

дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

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

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам установлен Приложением к настоящему Положению.

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов) педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 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. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их

заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

6. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям общепромышленных должностей, устанавливаются на основе минимальных окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые размеры окладов, рублей							
8121	8365	8616	8875	9142	9417	9700	9991

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированному рабочему базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

7. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих

и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

9. Повышающий коэффициент к окладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,2.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

10. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, стимулирующие и премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в сельской местности;
- за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, подведомственных отделу культуры муниципального образования Абинский район;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за сверхурочную работу;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда работников с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной

оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата прекращается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты - 2500 рублей на 1 ставку, при нагрузке менее 1 ставки размер устанавливается пропорционально нагрузке.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

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

Минимальный размер доплаты - 35 процентов части оклада за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

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

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

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

9. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад и устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки, и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

1. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения могут быть предусмотрены к окладам работников следующие стимулирующие надбавки:

стимулирующая надбавка за квалификационную категорию;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждений при их наличии;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

2. Стимулирующая надбавка за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры стимулирующей надбавки за квалификационную категорию устанавливаются в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер надбавки
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15

Применение стимулирующей надбавки за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3. Стимулирующая надбавка за выслугу лет работникам, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных), а работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 10 лет	10
3.	От 10 до 20 лет	15
4.	От 20 лет	20

4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» или ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в размерах 10 процентов от оклада.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения при их наличии;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

6. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. 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.

7. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Губернатором Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края.

8. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно 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. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

9. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной заработной платы.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район и зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждений по отраслевому признаку,

утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, оплата труда осуществляется в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Абинский район, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры».

3. Руководитель организации формирует, согласовывает с учредителем штатное расписание и утверждает его приказом учреждения.

4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады) ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативно-правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Абинский район



С.Г. Браниш

Приложение
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных учреждений,
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Абинский район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другой образовательной организации (одной или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

3. Тарификация педагогических работников производится один раз в год, но раздельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

При невыполнении по не зависящим от преподавателя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, объединениями, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

5. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года,

заработная плата выплачивается из расчета ставки заработной платы, установленной в соответствии с настоящим Положением.

6. Оплата труда преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни и другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно.

7. В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), за ними сохраняется средний заработок.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выезда в командировку и прибытия из нее), не производится.

В том случае, если по каким-то причинам в период учебного года произошло уменьшение объема нагрузки отдельных преподавателей, им в остающийся до конца учебного года период выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации на начало учебного года.

Приложение 3
к постановлению администрации
муниципального образования
Абинский район
от 26.10.23 № 1380

«Приложение 3

УТВЕРЖДЕНЫ
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 30 марта 2018 г. № 297
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования Абинский район
от 26.10 2023 г. № 1380)

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников муниципальных учреждений культуры и
образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры
администрации муниципального образования Абинский район

I. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования Абинский район

- | | | |
|----|---|--|
| 1. | Профессиональная квалификационная группа | «Должности технических исполнителей»: |
| | Смотритель музейный; контролер билетов. | |
| 2. | Профессиональная квалификационная группа | «Должности работников культуры среднего звена»: |
| | Организатор экскурсий. | |
| 3. | Профессиональная квалификационная группа | «Должности работников культуры ведущего звена»: |
| | Методист; лектор (экскурсовод). | |
| 4. | Профессиональная квалификационная группа | «Должности руководящего состава учреждений культуры »: |
| | Заведующий структурным подразделением по основной деятельности (отделом, сектором); главный хранитель фондов. | |

II. Профессиональные квалификационные группы должностей научных работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений»;
2. Младший научный сотрудник, старший научный сотрудник.

III. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры муниципального образования Абинский район

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:
Концертмейстер; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; преподаватель.
2. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»:
Заведующий структурным подразделением: отделом, отделением.

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Абинский район



С.Г. Браниш

Приложение 4

«Приложение 6

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
муниципального образования

Абинский район

от 26.10.2023 № 680

Минимальные размеры окладов и минимальные повышающие коэффициенты к минимальным размерам окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Минимальный повышающий коэффициент
1	2	3
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
Минимальный размер оклада - 8260 рубля		
1 квалификационный уровень	агент по снабжению, делопроизводитель, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-референт, секретарь учебной части, звукооператор	0,00
2 квалификационный уровень	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	0,02
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
Минимальный размер оклада - 8508 рублей		
1 квалификационный уровень	диспетчер, инспектор по кадрам, библиотекарь, лаборант (всех наименований), техник (всех	0,00

2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством, заведующий складом	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	0,04
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), начальник хозяйственного отдела,	0,15
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория	0,13
4 квалификационный уровень	механик (гаража)	0,17
	должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,15
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	0,20
3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
Минимальный размер оклада - 8764 рублей		
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, инженер (всех наименований), программист, психолог, специалист по кадрам, специалист по работе с молодежью, электроник, художник - оформитель, экономист (всех наименований), художник,	0,00

2 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	0,07
3 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	0,10
4 квалификационный уровень	должности служащих I квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	0,20
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских	0,30
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
Минимальный размер оклада - 9027 рублей		
1 квалификационный уровень	начальник отдела	0,00
2 квалификационный уровень	главный* (диспетчер, инженер, энергетик)	0,10
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	0,20

* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения».

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Абинский район



С.Г. Браниш

Приложение 5

«Приложение 7

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования

Абинский район

от 26.10.2023 № 1380

ПЕРЕЧЕНЬ

общих профессий рабочих муниципальных учреждений
муниципального образования Абинский район

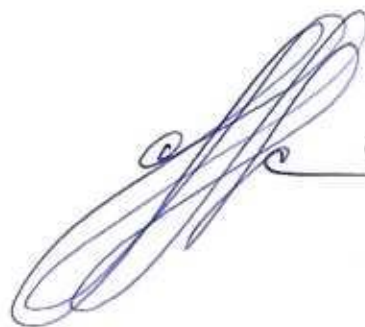
Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням
1	2
1. Общие профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: аккумуляторщик, газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; истопник; каменщик; кастелянша; кладовщик; костюмер; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручнойковки; курьер; кухонный рабочий; лифтер; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; мойщик посуды; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор связи; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; парикмахер; плотник; повар; подсобный рабочий; помощник воспитателя; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по стирке и ремонту одежды; садовник; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования;

	столяр; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, аппаратчик химводоочистки
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
2. Общие профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: аккумуляторщик; водитель автомобиля; газосварщик; гладильщик; каменщик; техник звукозаписи; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оператор котельной; оператор связи; плотник; повар; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; штукатур; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь по контрольно-измерительным приборам и аппаратам
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, газосварщик; каменщик; машинист (кочегар) котельной; машинист насосных установок; оператор котельной; плотник; повар; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту

	электрооборудования; штукатур; электрогазосварщик; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля, настройщик духовых инструментов, настройщик пианино и роялей, настройщик щипковых инструментов, настройщик – регулирующий смычковых инструментов, настройщик язычковых инструментов
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих

».

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Абинский район



С.Г. Браниш