АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОД АРМАВИР

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от ____20.08.2021_____ № ___1546____

г. Армавир

О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир п о с т а н о в л я ю :

1. Внести следующие изменения в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир»:

1) приложение № 1 к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению;

2) приложение № 2 к постановлению изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему постановлению;

3) приложения № 3, 4 считать утратившими силу.

2. Признать утратившими силу:

постановления администрации муниципального образования город Армавир от 30 декабря 2014 года № 3997 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир», от 2 июня 2017 года № 1125 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир», от 1 сентября 2015 года № 2406

«О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир», от 20 апреля 2012 года № 1113 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир», от 20 февраля 2012 года № 461 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир»;

пункт 1 постановления администрации муниципального образования город Армавир от 18 марта 2019 года №408 «О внесении изменений в постановление главы муниципального образования город Армавир от 21 ноября 2008 года №3590 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир».

3. Настоящее постановление подлежит официальному опубликованию.

4. Отделу по связям со средствами массовой информации администрации муниципального образования город Армавир (Живетьев) обеспечить опубликование настоящего постановления в газете «Муниципальный вестник Армавира».

5. Сектору информационных технологий администрации муниципального образования город Армавир (Степовой) разместить настоящее постановление в сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования город Армавир (www.armawir.ru).

6. Контроль за выполнением данного постановления возложить на заместителя главы муниципального образования город Армавир И.Е.Гуреева.

7. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования.

Глава муниципального образования
город Армавир
А.Ю.Харченко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению администрации
муниципального образования
город Армавир
от___20.08.2021___№__1546____

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению администрации
муниципального образования
город Армавир
от 21.11.2008 № 3590
(в редакции постановления
администрации муниципального
образования город Армавир
от_____№_____)

Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования город Армавир

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования город Армавир (далее - Положение) разработано 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.

Положение включает в себя:

размеры минимальных окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее - оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

При формировании фонда оплаты труда работникам сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для осуществления выплат стимулирующего характера (в расчете на год) в размере двенадцати должностных окладов.

Доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять более 40 процентов.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим Положением с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая соотношение размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Оплата труда работников, осуществляющих свою деятельность на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

II. Порядок и условия оплаты труда

1. Основные условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности служащих:

N п/п	Наименование должности	Минимальный оклад
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	7 037
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9 568
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10 995
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	12 531

Минимальные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных окладов руководителей соответствующих подразделений.

1.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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 установлены в пунктах 1.3 - 1.5 настоящего раздела Положения.

1.3. 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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается 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.

1.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

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

N 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 выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в

процентном отношении к окладу.

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

N п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	0,03

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

1.6. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 главы II настоящего Положения.

1.7. Работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 главы II настоящего Положения.

2. Основные условия оплаты труда работников сферы научных исследований и разработок

2.1 Минимальные оклады работников сферы научных исследований занимающих должности служащих:

N п/п	Наименование должности	Минимальный оклад
1	Должности научно-технических работников второго уровня	9 568
2	Должности научно-технических работников третьего уровня	10 995
3	1 Должности научных работников и руководителей структурных подразделений	11 763

Минимальные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников

сферы научных исследований и разработок повышающих коэффициентов к окладу следующих видов:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений установлены в пунктах 2.3 - 2.4 настоящего раздела Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам сферы научных исследований и разработок учреждения в следующих размерах:

N п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1. По должностям, предусматривающим категорирование (кроме научных сотрудников)		
1.1.	Первая категория	0,05
1.2.	Вторая категория	0,10
2. По должностям научных работников		
2.1.	Научный сотрудник	0,05
2.2.	Старший научный сотрудник	0,15
2.3.	Ведущий научный сотрудник	0,20
2.4.	Главный научный сотрудник	0,35
3. По должностям руководителей структурных подразделений		
3.1.	Начальник (руководитель) бригады (группы)	0,22
3.2.	Заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение	0,25
3.3.	Заведующий (начальник) структурного подразделения, ученый секретарь	0,35

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику сферы научных исследований и разработок с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных

задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

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.

2.5. Работникам сферы научных исследований и разработок осуществляются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 главы II настоящего Положения.

2.6. Работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 главы II настоящего Положения.

3. Основные условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1 Минимальные должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее рабочих) устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные должностные оклады, рублей							
6 379	7 258	8 247	9 568	10 335	10 995	11 324	11 654

Руководителем учреждения утверждаются перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается 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 повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам

рабочих установлены в пунктах 3.3 - 3.4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше по Единой тарифной сетке по оплате труда работников (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда по единому тарифно-квалификационному справочнику утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 31 января 1985 года № 31/3-30 (далее - ЕТКС**)** (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Рабочим выплачиваются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 главы II настоящего Положения.

3.6. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 главы II настоящего Положения.

4.Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях повышения качества работы работников учреждений в положениях об оплате труда учреждений могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

Установление выплат стимулирующего характера 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:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя –по представлению заместителей руководителя учреждений;

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

4.2. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям указанном подпункте 1 пункта 4.1 настоящего раздела. В целях оценки интенсивности и результатов работы работников в учреждении разрабатываются соответствующие критерии оценки по каждой должности, которые должны быть согласованы с учредителем.

Размер выплаты устанавливается до 500 процентов.

Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого сохраняется или отменяется по решению руководителя учреждения исходя из фактически достигнутых показателей критериев оценки эффективности.

4.3. Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого сохраняется или отменяется по решению руководителя учреждения. Размер надбавки устанавливается до 200 процентов.

4.4. Выплата стимулирующего характера за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах от оклада 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

4.5. Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень устанавливается работникам из числа служащих в следующих размерах:

10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Министерства

образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения высшей аттестационной комиссией при министерстве науки и высшего образования Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

25 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Выплата стимулирующего характера за квалификационную категорию, почетное звание или ученую степень устанавливается по одному из указанных оснований, имеющему большее значение.

4.6. 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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, или в абсолютном размере.

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

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. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается руководителем учреждения за один из

указанных периодов.

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.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, условия труда признаются оптимальными, то указанная выплата снимается.

5.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты устанавливается - 25 процентов от оклада.

Перечень работников, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования город Армавир.

5.4. Размер выплат 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.

5.5. 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.

5.6. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время" составляет 20 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.

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

Размер выплаты 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.

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

5.9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Порядком, утвержденным администрацией

муниципального образования город Армавир.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников этого учреждения увеличивается по решению руководителя отдела культуры администрации муниципального образования город Армавир в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим органом.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

6.2. Перечень и максимальные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, конкретные размеры выплат устанавливаются приказом отдела культуры администрации муниципального образования город Армавир.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

6.3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 главы II настоящего Положения.

6.4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения, устанавливаемыми отделом культуры администрации муниципального образования город Армавир.

Перечень премиальных выплат руководителю учреждения устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Премирование осуществляются по решению руководителя отдела культуры администрации муниципального образования город Армавир, по согласованию с заместителем главы муниципального образования город Армавир (вопросы социального развития).

6.5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения премиальные выплаты устанавливаются в порядке, установленном для всех остальных работников учреждения.

7. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

7.1. Индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

7.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты

компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом норм настоящего Положения.

7.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не могут быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

III. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам производится материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

3. 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, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования город Армавир

В.Н. Зинченко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к постановлению администрации
муниципального образования
город Армавир
от____20.08.2021___№___1546___

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

Положение
об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования город Армавир (далее - Положение) разработано 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.

Положение включает в себя:

размер минимальных окладов (минимальные должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и 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.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) (далее - оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

При формировании фонда оплаты труда работникам сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, предусматриваются средства для осуществления выплат стимулирующего характера (в расчете на год) в размере двенадцати должностных окладов.

Доля административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения не может составлять более 40 процентов.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с настоящим Положением 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).

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Оплата труда работников, осуществляющих свою деятельность на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала

Минимальные должностные оклады работников занимающих должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала:

N п/п	Наименование должности	Минимальный оклад
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	6 598
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	7 476
3	Должности педагогических работников	9 235
4	Должности руководителей структурных подразделений	10 115

Минимальные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже минимальных окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час

педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

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

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат

финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников 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 осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений устанавливаются пунктами 3 - 5 настоящего раздела Положения.

3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

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

N п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15
3.	Вторая категория	0,10

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и

компенсационного характера, 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 (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

1. Минимальные должностные оклады работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочих), устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Минимальные должностные оклады, рублей							
6 379	7 258	8 247	9 568	10 335	10 995	11 324	11 654

В учреждениях утверждаются перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается 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 коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих установлены в пунктах 3 - 5 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается 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 устанавливается в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда по единому тарифно-квалификационному справочнику утвержденному постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата всесоюзного центрального совета профессиональных союзов от 31 января 1985 года № 31/3-30 (далее - ЕТКС**)** (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента устанавливается в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с Порядком, утвержденным администрацией муниципального образования город Армавир.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются

на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждения и среднемесячной заработной платы

работников этого учреждения формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителей, главного бухгалтера учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2. Перечень и максимальные размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, конкретные размеры выплат устанавливаются отделом культуры муниципального образования город Армавир.

Отдел культуры администрации муниципального образования город Армавир, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждения и работы его руководителя, утвержденных этим органом.

В случае, выполнения всех показателей эффективности деятельности муниципального учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере оплата труда руководителя муниципального учреждения не должна превышать предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, установленный пунктом 1.1.

Без учета предельного уровня соотношения размеров среднемесячной заработной платы, установленного пунктом 1.1 по решению отдела культуры администрации муниципального образования город Армавир, могут быть установлены условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый отделом культуры.

Руководителю муниципального учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются по решению отдела культуры администрации муниципального образования город Армавир, в ведении которого находится учреждение, с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий.

Перечень и размеры выплат стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

3. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

эффективности работы учреждения, устанавливаемыми отделом культуры муниципального образования город Армавир.

Перечень премиальных выплат руководителю учреждения устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения. Премирование осуществляются по решению отдела культуры муниципального образования город Армавир по согласованию с заместителем главы муниципального образования город Армавир (вопросы социального развития).

5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

IV. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

1. Индивидуальные условия оплаты труда устанавливаются работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом настоящего Положения.

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не могут быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

1) за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) за работу в сельской местности;

3) за специфику работы в специальных (коррекционных) образовательных

учреждениях, отделениях, классах или группах для обучающихся с отклонениями в развитии;

4) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной 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;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

5) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

6) педагогическим работникам на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда, условия труда признаются оптимальными, то указанная выплата снимается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты устанавливается - 25 процентов оклада.

Перечень работников, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования город Армавир.

4. Выплата за специфику работы в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, отделениях, классах или группах для обучающихся с отклонениями в развитии устанавливается всем работникам, занятым обслуживаем и обучением данного контингента обучаемых.

Решение об установлении указанной выплаты и ее размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер выплаты устанавливается в диапазоне 15 - 20 процентов оклада.

Применение выплаты за специфику работы в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях, отделениях, классах или группах для обучающихся с отклонениями в развитии не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. 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.

6. 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.

7. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Минимальный размер выплаты в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» составляет 20 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.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх 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.

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

10. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

11. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается педагогическим работникам в размере 115 рублей.

Компенсация не образует новый минимальный размер оклада и не учитывается при начислении выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу

работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объему педагогической нагрузки, за исключением ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

VII. Порядок и условия установления выплат стимулирующего

характера

1. В целях повышения качества работы работников учреждений в положениях об оплате труда учреждений предусмотриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

1) за интенсивность и высокие результаты работы:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- за выполнение особо важных и срочных работ;

- за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы;

2) за качество выполняемых работ;

3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

4) за почетное звание или ученую степень;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

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:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя –по представлению заместителей руководителя учреждений;

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

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям, указанным в подпункте 1 пункта 1 настоящего раздела Порядка. В целях оценки интенсивности и результатов работы работников в учреждении разрабатываются соответствующие критерии оценки по каждой должности, которые должны быть согласованы с учредителем.

Размер выплаты устанавливается – до 200 процентов.

Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечению которого сохраняется или отменяется по решению руководителя учреждения исходя из

фактически достигнутых показателей критериев оценки эффективности.

3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается в абсолютном значении или в процентном отношении к окладу. Выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого сохраняется или отменяется по решению руководителя учреждения по итогам выполнения работ. Размер выплаты устанавливается – до 200 процентов.

4. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных

по профессии, в следующих размерах:

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

5. Стимулирующая надбавка за почетное звание или ученую степень устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Российской Федерации о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Стимулирующая выплата к окладам за наличие ученой степени или почетного звания устанавливается по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии определяется в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, или в абсолютном размере.

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

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. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается руководителем учреждения за один из указанных периодов.

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.

VIII. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам оказывается материальная помощь. Порядок и условия оказания материальной помощи определяются в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

2. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

3. В штатное расписание учреждений, в связи с производственной необходимостью, 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, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Начальник отдела культуры
администрации муниципального
образования город Армавир — В.Н. Зинченко