

ПРИНЯТО:  
Протоколом заседания ПК  
«Георгиевская ЦКС»  
№13 от 30.12.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МКУК  
«Георгиевская ЦКС»  
М.С. Решетников



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Георгиевская централизованная клубная система»

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Георгиевская централизованная клубная система» (далее - Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Муниципального казённого учреждения культуры «Георгиевская централизованная клубная система» (далее – учреждения, МКУК «Георгиевская ЦКС»)

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- 2) Закон Российской Федерации от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;
- 3) постановления Министерства труда Российской Федерации:
  - от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);
  - от 10 ноября 1992 г. № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих»;
- 4) приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:
  - от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);
  - от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);
  - от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных

квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

от 30 марта 2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

5) Законы Краснодарского края:

от 3 ноября 2000 г. № 325-КЗ «О культуре» (далее – Закон № 325-КЗ);

от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

б) постановление администрации муниципального образования Туапсинский район от 23 ноября 2023 г. № 2135 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Туапсинский район» (далее – Общие требования);

7) иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Краснодарского края, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

1) Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

5) отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда

при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Краснодарского края, нормативными правовыми актами Туапсинского муниципального округа.

1.8. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждения

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 ТК РФ.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ), утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень –	1 квалификационный	9 071
1	2	3
профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в	разряд	
	2 квалификационный разряд	9 344

соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3 квалификационный разряд	9 625
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше
<b>ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»</b>		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение	4 квалификационный разряд	9 914
4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5 квалификационный разряд	10 212
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	10 519
	7 квалификационный разряд	10 835
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	11 160
4 квалификационный уровень		11 496

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Перечень высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах утверждается приказом руководителя учреждения на основании решения аттестационной (квалификационной) комиссии учреждения. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ;

2.3.2. По общепромышленным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный	Размер оклада,
------------------	----------------

уровень	рублей
1	2
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 344
2 квалификационный уровень	9 438
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9 625
2 квалификационный уровень	9 722
3 квалификационный уровень	10 010
4 квалификационный уровень	10 106
5 квалификационный уровень	10 202
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 914
2 квалификационный уровень	10 020
3 квалификационный уровень	10 113
4 квалификационный уровень	10 212
5 квалификационный уровень	10 311
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10 311
2 квалификационный уровень	10 620
3 квалификационный уровень	10 939

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н и Приказом № 570:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
		8 446
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	8 700
	3 квалификационный разряд	8 961
	4 квалификационный разряд	9 230
	5 квалификационный разряд	9 508
	6 квалификационный разряд	9 794
	7 квалификационный разряд	10 088
	8 квалификационный разряд	10 391
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	10 703
	7 квалификационный разряд	11 024
	8 квалификационный разряд	11 355
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	11 696

4 квалификационный уровень- профессии рабочих, предусмотренные первым - третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		12 048
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
		9 629
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
		13 095
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»		
1	2	3
		15 060
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
		17 169

В случае невозможности установления базового оклада, то базовый оклад утверждается приказом руководителя учреждения на основании решения аттестационной (квалификационной) комиссии учреждения.

2.3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением; требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного подпунктом 2.3.1 настоящего раздела настоящего Положения.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный подпунктом 2.3.1 настоящего раздела настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы),

проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. 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.

### 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и заместителю) относятся:

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

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее четырех процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

В случае если отраслевым (межотраслевым) соглашением повышение оплаты труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлено в большем размере, то размер данного повышения оплаты труда устанавливается в размерах, определенных отраслевым (межотраслевым) соглашением.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в учреждениях повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного

характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

1) оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ;

2) оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или исполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Дополнительными основаниями для установления выплат за увеличение объема работ также является замещение временно отсутствующих по болезни или по другим причинам педагогических работников одновременно в двух классах (группах, подгруппах) (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

3) оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения;

4) оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

5) оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ;

6) размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в

системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

3.1.3. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

3.1.4. Выплаты работникам, работающим в сельской местности.

1) специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

педагогическим работникам в размере 2500 рублей пропорционально установленной учебной нагрузке (педагогической работе);

работникам культуры, искусства и кинематографии в размере 3000 рублей в месяц пропорционально установленной ставке по занимаемой штатной должности;

руководителю учреждения, заместителю руководителя в размере 2000 рублей в месяц пропорционально установленной ставке по занимаемой штатной должности;

2) иным работникам, работающим в учреждении, расположенном в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени в размере 1800 рублей в месяц пропорционально установленной ставке по занимаемой штатной должности.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа), учебной нагрузке (преподавательской работе) или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Выплаты компенсационного характера, минимальные размеры и порядок их применения устанавливаются в системах оплаты труда, принимаемых учреждениями.

3.4. Выплаты компенсационного характера утверждаются:

- 1) руководителю учреждения - приказом (распоряжением) Управления;
- 2) работникам учреждения - приказом руководителя учреждения.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) работников.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

#### 4.1.1. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

4.1.1.1. Работникам учреждений культуры, работникам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, работникам общеотраслевых профессий рабочих и иным работникам, не вошедшим в подпункт 4.1.1.1. настоящего Положения, – в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

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

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной (квалификационной) комиссии соответствующего учреждения.

4.1.1.2. Руководителю учреждения стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и образования по профилю деятельности возглавляемого учреждения.

Решение об установлении руководителю учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается Управлением.

1) работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии, занимающим отраслевую должность служащего (в том числе артистического персонала) за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту в следующем размере:

20 % – при наличии квалификационной категории «ведущий»;

15 % – при наличии высшей квалификационной категории;

10 % – при наличии первой квалификационной категории;

5 % – при наличии второй квалификационной категории;

2) работникам учреждений, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

25 % – при наличии должностной категории «главный»;

20 % – при наличии должностной категории «ведущий (старший)»;

15 % – при наличии высшей должностной категории;

10 % – при наличии первой должностной категории;

5 % – при наличии второй должностной категории;

3 % – при наличии третьей должностной категории.

#### 4.1.2. Выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, ученая степень.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

5 % - за почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации;

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.3. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

4.1.3.1. Стимулирующие выплаты за специфику работы устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате, учебной нагрузке (преподавательской работе) следующим работникам в отдельных учреждениях:

1) работникам по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» художественного и артистического персонала, педагогическим работникам учреждений и коллективов (отделений) (в том числе руководителям и заместителям руководителей), которые отнесены к особо ценным объектам культурного достояния Краснодарского края – не более 2500 рублей в месяц;

2) работникам, включенным и не включенным в ПКГ работников культуры, утвержденных приказом № 251н, за работу с участниками с ограниченными возможностями здоровья в клубных формированиях – не более 2000 рублей в месяц;

3) женщинам, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) – в размере 30 процентов.

Выплаты за специфику, указанные в пункте 4.1.4.2. настоящего раздела рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

Размер стимулирующей надбавки за высокие показатели результативности может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются приказом учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к

окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен как в процентном, так и в абсолютном размере.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается приказом руководителя учреждения на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.1.5.1. Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу в пределах фонда оплаты труда не ограничивается.

4.1.6. Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент:

1) на поддержку молодых специалистов в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» к молодым специалистам относятся специалисты в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые трудоустроившиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией (в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения) и трудоустроившиеся в муниципальные учреждения, подведомственные Управлению, по основному месту работы и по основной должности.

К молодым специалистам относятся следующие категории работников учреждения (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров) заключившие трудовые договора по должностям, предусмотренными:

по занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 570;

по занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н.

Днем окончания образовательной организации среднего профессионального или высшего профессионального образования является

дата выдачи документа об образовании или о квалификации в соответствии с частью 4, 7, 8, 10 и 11 статьи 60 Федеральный закон № 273-ФЗ.

Исчисление возраста молодого специалиста осуществляется на дату заключения трудового договора от даты его рождения в соответствии с документом, удостоверяющим личность молодого специалиста (документа его заменяющего).

Персональный повышающий коэффициент в отношении молодых специалистов применяется в течение не более 3-х (трех) лет со дня поступления молодого специалиста на работу.

Размер и условия повышающего коэффициента в отношении молодых специалистов определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа;

2) работникам учреждения, победившим в муниципальном отраслевом конкурсе «Лауреат премии года отрасли «Культура» Туапсинского муниципального округа» (далее – конкурс «Лауреат премии») - в размере не более 2000 рублей в месяц.

Персональный повышающий коэффициент в отношении работников учреждений, указанных в данном подпункте, применяется до конца текущего года, в котором работник учреждения стал победителем конкурса «Лауреат премии»;

3) руководителям клубных формирований за звание коллективов народного самодеятельного творчества и художественного детского творчества «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив», «Заслуженный коллектив» - в размере не более 2000 рублей в месяц за руководство 1 (одним) коллективом, имеющим вышеуказанное звание на основании приказа министерства культуры Краснодарского края или Министерства культуры Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент в отношении руководителей клубных формирований, указанных в данном подпункте, применяется в течение срока действия приказа министерства культуры Краснодарского края или Министерства культуры Российской Федерации, при условии осуществления деятельности коллектива;

4) за наставничество - в размере не более 2000 рублей в месяц.

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом руководителя учреждения или иным документом, предусмотренным нормативным правовым актом Российской Федерации, Краснодарского края или Туапсинского муниципального округа.

Персональный повышающий коэффициент за наставничество действует в течение срока, в котором работник учреждения, выполняет функции наставника.

Условия повышающего коэффициента за наставничество в отношении работников определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения, если иное не установлено

нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского округа.

4.1.7. Премииальные выплаты:

4.1.7.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачиваются 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.

Максимальным размером премия по итогам работы в пределах фонда оплаты труда не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

4.1.7.2. 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 в пределах фонда оплаты труда за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

4.1.7.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику «День работника культуры России», установленного Указом Президента Российской Федерации от 28 августа 2007 г. № 1111 «О Дне работника культуры». Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Премия к отраслевому профессиональному празднику может быть выплачена работникам вне зависимости от занимаемой должности.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается работнику при условии непрерывной работы в данном учреждении не менее шести месяцев.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.7.4. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством

Российской Федерации;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского муниципального округа;

награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа;

награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, администрации Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, министерства культуры Краснодарского края, главы Туапсинского муниципального округа, администрации Туапсинского муниципального округа, Совета муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края, Управления.

Размер премии за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда – до 2 окладов.

4.1.7.5. Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников:

Выплаты на дополнительное стимулирование отдельных категорий работников, предоставляются следующим категориям работников учреждений (за исключением руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров):

1) по общеотраслевым профессиям рабочих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 248н;

2) по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н;

3) по занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 121н

4) по занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 570;

5) иные должности работников, не включенные в профессиональные квалификационные группы, указанные в подпунктах 1-5 пункта 1.4.8 настоящего раздела.

Денежные выплаты носят дополнительный характер и производятся исходя из фактически отработанного работником времени в календарном месяце по основному месту работы и по основной должности:

При занятии штатной должности в полном объеме (не менее одной ставки) выплаты отдельным категориям устанавливаются в размере 3000 (трех тысяч) рублей в месяц;

При занятии штатной должности не в полном объеме или в случае, если месяц, за который производится выплата, отработан не полностью, выплата осуществляется пропорционально отработанному времени.

Выплата является составной частью заработной платы.

4.2. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том

числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.4. Выплаты стимулирующего характера утверждаются:

- 1) руководителю учреждения - приказом (распоряжением) Управления;
- 2) работникам учреждения - приказом руководителя учреждения.

4.5. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.7. Отдельным категориям работников учреждений правовым актом администрации Туапсинского муниципального округа могут устанавливаться иные выплаты стимулирующего характера.

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения

5.1. Заработная плата руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается Управлением в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (далее – трудовой договор).

5.3. Должностной оклад руководителя учреждения (далее – должностной оклад).

5.3.1. Должностной оклад определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему и рассчитывается по формуле:

$$O_p = O_{срзп} \times K, \text{ где:}$$

$O_p$  – должностной оклад руководителя;

$O_{срзп}$  – средняя заработная плата работников учреждения;

$K$  – коэффициент кратности, установленный по группам оплаты труда руководителей.

Отнесение к группам по оплате труда и установление коэффициентов кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений ежегодно устанавливаются приказом (распоряжением) Управления на 1 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года включительно.

5.3.1.1. Коэффициент кратности для руководителей методических центров устанавливается в размере 1,40.

5.3.1.2. Коэффициент кратности для руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии (за исключением руководителей

образовательных учреждений и методических центров), подведомственных Управлению, устанавливается в следующих размерах:

Группа, к которой относится учреждение	Общее количество работников на 1 января	Размер кратности при определении должностных окладов
1	2	3
I	до 20 (без структурных подразделений)	1,10
II	до 20 (со структурными подразделениями)	1,15
	21-30 (без структурных подразделений)	
III	21-30 (со структурными подразделениями)	1,20
	31-40 (без структурных подразделений)	
IV	31-40 (со структурными подразделениями)	1,25
	41-50 (без структурных подразделений)	
V	41-50 (со структурными подразделениями)	1,30
	свыше 50 (без структурных подразделений)	
VI	свыше 50 (со структурными подразделениями)	1,35

Отнесение к группам по оплате труда и установление коэффициентов кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основании форм статистического наблюдения, утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета по данным предыдущего календарного (финансового) года.

5.3.1.3. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников учреждений для целей статистического наблюдения (формы федерального статистического наблюдения ЗП-культура), утвержденные федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета по данным предыдущего календарного (финансового) года:

5.3.1.4. При расчете средней заработной платы работников учреждения

для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения.

При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются

работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией Туапсинского муниципального округа или Управлением.

5.4. Размер должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом Управления по состоянию на 1 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года.

5.4.1. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте или в процессе реорганизации, либо деятельность которого приостановлена не по вине руководителя учреждения, должностной оклад, стимулирующая надбавка за выслугу лет и выплаты компенсационного характера сохраняются.

5.4.2. Должностной оклад руководителя учреждения индексируется на основании нормативного правового акта администрации Туапсинского муниципального округа.

При индексации заработной платы размер должностного оклада руководителя учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Управление, являясь главным распорядителем бюджетных средств, в установленном порядке и в пределах фонда оплаты труда приказом (распоряжением) Управления устанавливает руководителю учреждения:

1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные

разделом 3 настоящего Положения;

2) выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения;

3) премирование, предусмотренное разделом 5 настоящего Положения;

4) материальную помощь, предусмотренную разделом 6 настоящего Положения.

5.6. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника учреждения приказом (распоряжением) Управления или руководителя учреждения на него возлагается временное исполнение обязанностей руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяется настоящее Положение.

В приказе (распоряжении) Управления или руководителя учреждения о возложении временного исполнения обязанностей руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократный размер должностного оклада руководителя для соответствующего учреждения, установленного Управлением.

## 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера руководителю учреждения

6.1. Руководителю учреждения осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

6.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.1.2. При выполнении работ различной квалификации.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации и срок, на который они устанавливаются, производится на основании заявления руководителя учреждения по согласованию с начальником Управления.

Размер доплат за выполнение работ различной квалификации и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, утверждаются приказом (распоряжением) Управления в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения;

6.1.3. При совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, производится на основании заявления руководителя учреждения по согласованию с начальником Управления.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, 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.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, утверждаются приказом (распоряжением) Управления в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения;

6.1.4. При сверхурочной работе.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением;

7. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением.

6.1.5. При работе в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

6.2. Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:

Выплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливаются в размере и порядке, определенным законодательством Российской Федерации.

6.3. Выплаты за работу в сельской местности:

Руководителям, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени в размере 2000 рублей в месяц.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа) или в абсолютном размере, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя.

#### 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения

7.1. Положением предусмотрено установление руководителям учреждений стимулирующей надбавки к должностному окладу:

##### 7.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается руководителю учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и образования по профилю деятельности возглавляемого учреждения.

Перечень учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в приложении 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации Туапсинского муниципального округа.

При возникновении спорных вопросов стаж работы в организациях сферы образования и культуры для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной (квалификационной) комиссии, действующей при Управлении (далее - Комиссия).

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- 3) свыше 5 лет – 15 %.

Решение об установлении руководителю учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается Управлением.

##### 7.3. Выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Стимулирующая надбавка к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается руководителям учреждений, которым присвоены почетное звание, ученая степень, ученое звание в следующем размере:

- 1) за почетную грамоту Министерства культуры Российской Федерации – 5%;
- 2) за почетное звание «Заслуженный», «Почетный» - 10%;
- 3) за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук – 20%;
- 4) за ученую степень доктора наук – 30%.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору руководителя учреждения;

7.4. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

7.4.1. Стимулирующие выплаты за специфику работы устанавливаются:

1) руководителю учреждения, который по поручению министерства культуры Краснодарского края выполняет обязанности председателя, заместителя председателя, заведующего отделом и секретаря зонального методического объединения – не более 3000 рублей в месяц.

7.4.2. Стимулирующие выплаты за специфику работы устанавливаются к должностному окладу следующим руководителям в отдельных учреждениях:

4) руководителям учреждений, которые отнесены к особо ценным объектам культурного достояния Краснодарского края – не более 2500 рублей в месяц;

5) руководителям учреждений за работу с участниками с ограниченными возможностями здоровья в клубных формированиях – не более 2000 рублей в месяц;

6) женщинам-руководителям, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) – в размере 30 процентов.

Выплаты за специфику, указанные в пункте 4.1.3.2. настоящего раздела рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, по выбору руководителя.

7.4.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается руководителю учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа:

1) для установления стимулирующей надбавки руководитель учреждения представляет в Управление отчет о выполнении показателей эффективности деятельности возглавляемого учреждения за прошедший календарный год (финансовый год), являющийся основанием для установления надбавки стимулирующего характера по результатам деятельности учреждения, за эффективность и качество работы руководителю учреждения;

2) критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности деятельности учреждений, подведомственных Управлению, порядок, сроки и форма предоставления отчета утверждаются приказом Управления по согласованию с Туапсинской районной организацией Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры;

3) Комиссия утверждает количество баллов, набранных по результатам деятельности за предыдущий календарный год (финансовый год), для

определения стимулирующей надбавки. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ (распоряжение) Управления об установлении стимулирующей надбавки.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения;

4) размер стоимости одного стимулирующего балла рассчитывается в пределах фонда оплаты труда на начало финансового (календарного) года, на основании представления учреждения, обеспечивающее бухгалтерское обслуживание учреждений, подведомственных Управлению (далее - бухгалтерия).

Цена одного стимулирующего балла может пересчитываться в течение календарного (финансового) года. При изменении цены одного стимулирующего балла в течение календарного (финансового) года пересчитывается размер стимулирующих выплат руководителей учреждений, при этом Управление издает приказ (распоряжение), утверждающий новый размер стимулирующих выплат руководителей учреждений;

5) размер стимулирующей надбавки за высокие показатели результативности может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Рекомендуемый размер указанной надбавки - до 500 %;

6) стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года (с 1 января текущего года по 31 декабря текущего года) по истечении которого может быть сохранена или отменена;

7) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы осуществляются руководителю при наличии фонда оплаты труда и в пределах фонда оплаты труда.

#### 7.5. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителя учреждения принимается аттестационной (квалификационной) комиссией Управления персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Решение о введении соответствующей нормы принимается Комиссией при наличии фонда оплаты труда и в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу руководителя учреждения может быть установлен как в процентном, так и в абсолютном размере.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается приказом Управления на определенный период времени в течение соответствующего календарного (финансового) года.

Управлением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения:

7.5.1. с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов;

7.5.2. за стаж работы в должности руководителя, возглавляемого учреждения:

от 1 (одного) года до 3 (трех) лет – в размере 3 % от должностного оклада;

от 3 (трех) до 5 (пяти) лет – в размере 5 % от должностного оклада;

свыше 5 (пяти) лет – в размере 10 % от должностного оклада;

7.5.3. руководителю учреждения, ставшему победителем в муниципальном отраслевом конкурсе «Лауреат премии года отрасли «Культура» Туапсинского муниципального округа Краснодарского края» (далее – конкурс «Лауреат премии») - в размере не более 2000 рублей в месяц.

Персональный повышающий коэффициент в отношении руководителя учреждения, указанного в данном подпункте, применяется до конца текущего года, в котором руководитель учреждения стал победителем конкурса «Лауреат премии»;

7.5.4. руководителю учреждения, являющемуся руководителем клубного формирования народного самодеятельного творчества и художественного детского творчества со званием «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив», «Заслуженный коллектив» - в размере не более 2000 рублей в месяц за руководство 1 (одним) коллективом, имеющим вышеуказанное звание на основании приказа министерства культуры Краснодарского края или Министерства культуры Российской Федерации.

Персональный повышающий коэффициент в отношении руководителя учреждения, указанного в данном подпункте, применяется в течение срока действия приказа министерства культуры Краснодарского края или Министерства культуры Российской Федерации при условии осуществления деятельности коллектива;

7.5.5. за наставничество - в размере не более 2000 рублей в месяц.

Утверждение кандидатуры наставника осуществляется приказом (распоряжением) Управления или иным документом, предусмотренным нормативным правовым актом Российской Федерации, Краснодарского края или Туапсинского муниципального округа.

Персональный повышающий коэффициент за наставничество действует в течение срока, в котором руководитель учреждения, выполняет функции наставника.

7.6. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

7.7. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

7.8. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) руководителя.

7.9. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 7.5.4. пункта 7.5. настоящего раздела может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений стимулирующая выплата может быть полностью

отменена:

№ п/п	Показатели	Шкала %
1	2	3
1.	Нарушение служебной и исполнительской дисциплины	10
2.	Нарушение финансовой дисциплины	30
3.	Не выполнение условий трудового договора, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья	50
1	2	3
	обучающихся и участников клубных формирований, инструкций по охране труда, правил внутреннего и трудового распорядка учреждения, Устава учреждения и должностной инструкции	

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается на основании документа о дисциплинарном проступке и объяснительной руководителя учреждения и утверждается приказом (распоряжением) Управления.

## 8. Порядок и условия премирования руководителя учреждения

8.1. В целях поощрения руководителей учреждений за выполненную работу могут быть установлены премии:

- 1) по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- 2) за выполнение особо важных и срочных работ;
- 3) к отраслевому профессиональному празднику;
- 4) за качество выполняемых работ.

8.1.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год):

премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения руководителя учреждения 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;

премирование руководителей производится при условии:

выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций;

для подведения итогов и оценки выполнения показателей эффективности деятельности руководителей за соответствующий отчетный период руководитель представляет в Управление отчет о выполнении показателей эффективности деятельности учреждения за соответствующий период, являющийся основанием для установления премии.

В случае если показатель эффективности деятельности учреждения оценивается нарастающим итогом, оценка показателей эффективности руководителей также может осуществляться с начала отчетного финансового года нарастающим итогом;

критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности деятельности руководителей, порядок, сроки и форма предоставления отчета утверждаются приказом Управления по согласованию с Туапсинской районной организацией Краснодарской краевой организации Общероссийского профессионального союза работников культуры;

Комиссия утверждает количество баллов, набранных по результатам деятельности за соответствующий период, для определения размера премии. Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ Управления о выплате премии.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения;

1) размер стоимости одного стимулирующего балла рассчитывается в пределах фонда оплаты труда, на основании представления бухгалтерии;

2) максимальным размером премия по итогам работы в пределах фонда оплаты труда не ограничена;

3) при увольнении руководителя до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

#### 8.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается руководителю учреждения одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

#### 8.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику:

Премия выплачивается руководителю учреждения одновременно к отраслевому профессиональному празднику «День работника культуры России», установленного Указом Президента Российской Федерации от 28 августа 2007 г. № 1111 «О Дне работника культуры». Размер премии может

устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается руководителю учреждения при условии непрерывной работы в данном учреждении не менее шести месяцев.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

#### 8.4. Премия за качество выполняемых работ:

Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться руководителям учреждений одновременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского муниципального округа;

награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа;

награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, администрации Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, министерства культуры Краснодарского края, главы Туапсинского муниципального округа, администрации Туапсинского муниципального округа, Совета муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края, Управления.

Размер премии за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда – не более 1 оклада.

8.5. Премирование осуществляется на основании приказа (распоряжения) Управления при наличии экономии фонда оплаты труда.

### 9. Материальная помощь руководителю учреждения

9.1. При наличии экономии фонда оплаты труда руководителям учреждений может быть выплачена материальная помощь:

- 1) к ежегодному оплачиваемому отпуску;
- 2) в связи с юбилейными датами со дня рождения;
- 3) в связи с регистрацией брака руководителя учреждения или детей руководителя;
- 4) в связи с рождением или усыновлением ребёнка;
- 5) в связи с выходом на пенсию;
- 6) в связи с установлением руководителю учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания;
- 7) в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами;
- 8) в связи со смертью близких родственников, а также родственникам в связи со смертью самого руководителя.

#### 9.1.1. Материальная помощь к ежегодному отпуску:

Материальная помощь к ежегодному отпуску может выплачиваться руководителю 1 раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый

отпуск.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

В случае если руководитель не использовал в течение года своего права на отпуск, материальная помощь может быть выплачена ему в конце года по письменному заявлению из расчета фактически отработанного времени.

Материальная помощь не выплачивается в случае увольнения руководителя и получения им указанной выплаты в текущем году, а потом вновь принятого на работу в этом же году.

Размер материальной помощи к ежегодному отпуску в пределах фонда оплаты труда – не более 1 оклада;

9.1.2. Материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения:

Материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения руководителей учреждений устанавливается к 50-летию со дня рождения или другое последующее затем 10-летие.

Размер материальной помощи в связи с юбилейными датами в пределах фонда оплаты труда – до 15000 (пятнадцать тысяч) руб.;

9.1.3. Материальная помощь в связи с регистрацией брака руководителя или детей руководителя:

Материальная помощь в связи с регистрацией брака руководителя или детей руководителя устанавливается в пределах фонда оплаты труда – до 15000 (пятнадцать тысяч) руб.;

9.1.4. Материальная помощь в связи с рождением или усыновлением ребенка:

Материальная помощь руководителю учреждения в связи с рождением у него ребенка или усыновлением ребенка руководителем учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда – до 15000 (пятнадцать тысяч) руб.;

9.1.5. Материальная помощь в связи с выходом на пенсию:

Материальная помощь руководителю учреждения выплачивается единовременно при увольнении впервые в связи с уходом на пенсию в размере не более 1 (одного) оклада при условии непрерывного стажа работы в должности руководителя возглавляемого учреждения не менее 5 (пяти) лет;

9.1.6. Материальная помощь в связи с установлением руководителю учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания:

Материальная помощь в связи с установлением руководителю учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания устанавливается в размере 5 минимальных размеров оплаты труда;

9.1.7. Материальная помощь в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами:

Материальная помощь в связи с лечением, другими непредвиденными

обстоятельствами устанавливается руководителю учреждения по ходатайству председателя первичной организации профсоюза трудового коллектива.

Размер материальной помощи, установленной данным подпунктом, в пределах фонда оплаты труда не ограничен;

9.1.8. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников, а также родственникам в связи со смертью самого руководителя:

1) материальная помощь в связи со смертью близких родственников руководителя (муж/жена, отец/мать, дети, внуки) устанавливается в пределах фонда оплаты труда в размере до 15000,00 (пятнадцати тысяч) руб.;

2) материальная помощь родственникам руководителя в связи со смертью руководителя учреждения устанавливается в размере до 30000,00 (тридцати тысяч) руб.

9.2. Решение о выплате руководителю учреждения материальной помощи принимает начальник Управления культуры на основании письменного заявления руководителя учреждения.

9.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа (распоряжения) Управления.

9.4. Размер материальной помощи может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## 10. Порядок и условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения

10.1. Зарплата заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

10.2. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения определяется трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством. Трудовой договор с заместителем руководителя учреждения заключается руководителем учреждения в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с заместителем руководителя государственного (муниципального) учреждения» (далее – трудовой договор).

10.3. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения (далее – должностной оклад).

Отнесение к группам по оплате труда и установление коэффициентов кратности при определении должностных окладов заместителя руководителя учреждений ежегодно устанавливаются приказом (распоряжением) Управления на 1 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года включительно.

10.3.1. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается приказом Управления по состоянию на 1 января текущего года и действует по 31 декабря текущего года.

10.3.2. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения

индексируется на основании нормативного правового акта администрации Туапсинского муниципального округа.

При индексации заработной платы размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

10.4. Руководитель учреждения, являясь распорядителем бюджетных средств, в установленном порядке и в пределах фонда оплаты труда приказом (распоряжением) устанавливает заместителю руководителя учреждения:

выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения;

выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения;

премирование, предусмотренное разделом 5 настоящего Положения;

материальную помощь, предусмотренную разделом 6 настоящего Положения.

10.5. В случае если в соответствии с положениями статей 60.2, 151 Трудового кодекса Российской Федерации с письменного согласия работника учреждения приказом (распоряжением) Управления или руководителя учреждения на него возлагается временное исполнение обязанностей руководителя данного учреждения, с ним не заключается новый трудовой договор и на указанного работника учреждения не распространяется настоящее Положение.

В приказе (распоряжении) Управления или руководителя учреждения о возложении временного исполнения обязанностей руководителя учреждения указывается размер ежемесячной доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заключенным работником с этим учреждением.

Предельный размер доплаты не может превышать однократный размер должностного оклада руководителя для соответствующего учреждения, установленного Управлением.

## 11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера заместителю руководителя учреждения

11.1. Заместителю руководителю учреждения осуществляются следующие доплаты и выплаты компенсационного характера:

11.1.1. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

11.1.2. При выполнении работ различной квалификации.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации и срок, на который они устанавливаются, производится на основании заявления руководителя учреждения по согласованию с начальником Управления.

Размер доплат за выполнение работ различной квалификации и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового

договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, утверждается приказом (распоряжением) учреждения в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения;

11.1.3. При совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, производится на основании заявления руководителя учреждения по согласованию с начальником Управления.

Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, 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.

Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, утверждаются приказом (распоряжением) учреждения в соответствии с системой оплаты труда работников учреждения, коллективным договором и локальными нормативными актами учреждения;

11.1.4. При сверхурочной работе.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением;

11.1.5. При работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

Оплата труда за работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные настоящим Положением.

11.1.6. При работе в ночное время.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК РФ.

11.1.7. Выплаты за работу в сельской местности:

Заместителям руководителя, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени в размере 2000 рублей в месяц.

11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа) или в абсолютном размере, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) заместителя руководителя.

## 12. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера заместителю руководителю учреждения

12.1. Положением предусмотрено установление заместителю руководителя учреждения стимулирующей надбавки к должностному окладу:

### 12.1.1. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается заместителю руководителя учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и образования по профилю деятельности возглавляемого учреждения.

Перечень учреждений и организаций, время работы в которых засчитывается в стаж работы в сфере образования, отражены в приложении 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации Туапсинского муниципального округа.

При возникновении спорных вопросов стаж работы в организациях сферы образования и культуры для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной (квалификационной) комиссии, действующей при Управлении (далее - Комиссия).

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

- 1) при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;
- 2) при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;
- 3) свыше 5 лет – 15 %.

Решение об установлении заместителю руководителя учреждения стимулирующей надбавки за выслугу лет принимается руководителем учреждения.

### 12.1.2. Выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание.

Стимулирующая надбавка к должностному окладу за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается заместителям руководителя учреждений, которым присвоены почетное звание, ученая степень, ученое звание в следующем размере:

- 1) за почетную грамоту Министерства культуры Российской

Федерации – 5%;

2) за почетное звание «Заслуженный», «Почетный» - 10%;

3) за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук – 20%;

4) за ученую степень доктора наук – 30%.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору руководителя учреждения;

5) Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы.

12.1.3. Стимулирующие выплаты за специфику работы устанавливаются к должностному окладу следующим заместителям руководителя в отдельных учреждениях:

1) заместителям руководителя учреждений, которые отнесены к особо ценным объектам культурного достояния Краснодарского края – не более 2500 рублей в месяц;

2) заместителям руководителя учреждений за работу с участниками с ограниченными возможностями здоровья в клубных формированиях – не более 2000 рублей в месяц;

3) женщинам-заместителям руководителя, работающим в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд) – в размере 30 процентов.

Выплаты за специфику, указанные в пункте 12.1.3. настоящего раздела рекомендуется устанавливать по одному из оснований, имеющему большее значение, по выбору руководителя.

12.1.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается заместителю руководителя учреждения с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа:

12.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен как в процентном, так и в абсолютном размере.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается приказом руководителя учреждения на

определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу в пределах фонда оплаты труда не ограничивается.

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент:

на поддержку молодых специалистов в размере 10% к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

В соответствии с Федеральным законом от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации» к молодым специалистам относятся специалисты в возрасте до 35 лет включительно (за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 6 Федерального закона от 30 декабря 2020 г. № 489-ФЗ «О молодежной политике в Российской Федерации»), завершившие обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые трудоустроившиеся на работу в соответствии с полученной квалификацией (в том числе имеющий трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения) и трудоустроившиеся в муниципальные учреждения, подведомственные Управлению, по основному месту работы и по основной должности.

12.2. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

12.3. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

12.4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) заместителя руководителя.

12.5. Размер стимулирующих выплат, предусмотренных подпунктом 12.1.4. пункта 12.1. настоящего раздела может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений стимулирующая выплата может быть полностью отменена:

№ п/п	Показатели	Шкала %
1	2	3
1.	Нарушение служебной и исполнительской дисциплины	10
2.	Нарушение финансовой дисциплины	30
3.	Не выполнение условий трудового договора, нарушение инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся и участников клубных формирований, инструкций по охране труда, правил внутреннего и	50

	трудового распорядка учреждения, Устава учреждения и должностной инструкции	
--	---	--

Решение об отмене или уменьшении выплат стимулирующего характера принимается на основании документа о дисциплинарном проступке и объяснительной руководителя учреждения и утверждается приказом (распоряжением) Управления.

### 13. Порядок и условия премирования заместителя руководителя учреждения

13.1. В целях поощрения руководителей учреждений за выполненную работу могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- к отраслевому профессиональному празднику;
- за качество выполняемых работ.

13.2. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год):

13.2.1. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения заместителя руководителя учреждения 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;

Премирование заместителя руководителя производится при условии:

- выполнения показателей эффективности их деятельности за отчетный период (месяц, квартал, год);

- отсутствия сбоев в работе и качественного выполнения своих основных задач и функций;

13.2.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ:

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается заместителю руководителя учреждения единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

### 13.2.3. Премия к отраслевому профессиональному празднику:

Премия выплачивается заместителю руководителя учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику «День работника культуры России», установленного Указом Президента Российской Федерации от 28 августа 2007 г. № 1111 «О Дне работника культуры». Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается заместителю руководителя учреждения при условии непрерывной работы в данном учреждении не менее шести месяцев.

Максимальным размером премия в пределах фонда оплаты труда к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

### 13.2.4. Премия за качество выполняемых работ:

Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться заместителю руководителя учреждения единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации и Правительством Российской Федерации;

присвоении почетных званий Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского муниципального округа;

награждении знаками отличия, орденами и медалями Российской Федерации, Краснодарского края и Туапсинского муниципального округа;

награждении почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Губернатора Краснодарского края, администрации Краснодарского края, Законодательного Собрания Краснодарского края, министерства культуры Краснодарского края, главы Туапсинского муниципального округа, администрации Туапсинского муниципального округа, Совета муниципального образования Туапсинский муниципальный округ Краснодарского края, Управления.

Размер премии за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда – не более 1 оклада.

13.3. Премирование осуществляется на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения при наличии экономии фонда оплаты труда.

## 14. Материальная помощь заместителю руководителя учреждения

14.1. При наличии экономии фонда оплаты труда заместителям руководителя учреждений может быть выплачена материальная помощь:

к ежегодному оплачиваемому отпуску;

в связи с юбилейными датами со дня рождения;

в связи с регистрацией брака заместителя руководителя учреждения или детей заместителя руководителя;

в связи с рождением или усыновлением ребёнка;

в связи с выходом на пенсию;

в связи с установлением заместителю руководителя учреждения

инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания;

в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами;

в связи со смертью близких родственников, а также родственникам в связи со смертью самого заместителя руководителя.

14.1.1. Материальная помощь к ежегодному отпуску:

Материальная помощь к ежегодному отпуску может выплачиваться заместителю руководителя 1 раз в календарном году при уходе в ежегодный оплачиваемый отпуск.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

В случае если заместитель руководителя не использовал в течение года своего права на отпуск, материальная помощь может быть выплачена ему в конце года по письменному заявлению из расчета фактически отработанного времени.

Материальная помощь не выплачивается в случае увольнения заместителя руководителя и получения им указанной выплаты в текущем году, а потом вновь принятого на работу в этом же году.

Размер материальной помощи к ежегодному отпуску в пределах фонда оплаты труда – не более 1 оклада;

14.1.2. Материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения:

Материальная помощь в связи с юбилейными датами со дня рождения заместителя руководителя учреждения устанавливается к 50-летию со дня рождения или другое последующее затем 10-летие.

Размер материальной помощи в связи с юбилейными датами в пределах фонда оплаты труда – до 15000 (пятнадцати тысяч) руб.;

14.1.3. Материальная помощь в связи с регистрацией брака заместителя руководителя или детей заместителя руководителя:

Материальная помощь в связи с регистрацией брака заместителя руководителя или детей заместителя руководителя устанавливается в пределах фонда оплаты труда – до 15000 (пятнадцати тысяч) руб.;

14.1.4. Материальная помощь в связи с рождением или усыновлением ребенка:

Материальная помощь заместителю руководителя учреждения в связи с рождением у него ребенка или усыновлением ребенка заместителем руководителя учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда – до 15000 (пятнадцати тысяч) руб.;

14.1.5. Материальная помощь в связи с выходом на пенсию:

Материальная помощь заместителю руководителя учреждения выплачивается единовременно при увольнении впервые в связи с уходом на пенсию в размере не более 1 (одного) оклада при условии непрерывного стажа работы в должности заместителя руководителя возглавляемого учреждения не менее 5 (пяти) лет;

14.1.6. Материальная помощь в связи с установлением заместителю руководителя учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания:

Материальная помощь в связи с установлением заместителю руководителя учреждения инвалидности, вследствие несчастного случая на производстве, профзаболевания устанавливается в размере 5 минимальных размеров оплаты труда;

14.1.7. Материальная помощь в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами:

Материальная помощь в связи с лечением, другими непредвиденными обстоятельствами устанавливается заместителю руководителя учреждения по ходатайству председателя первичной организации профсоюза трудового коллектива.

Размер материальной помощи, установленной данным подпунктом, в пределах фонда оплаты труда не ограничен;

14.1.8. Материальная помощь в связи со смертью близких родственников, а также родственникам в связи со смертью самого заместителя руководителя:

14.1.8.1. материальная помощь в связи со смертью близких родственников заместителя руководителя (муж/жена, отец/мать, дети, внуки) устанавливается в пределах фонда оплаты труда в размере до 15000,00 (пятнадцать тысяч) руб.;

14.1.8.2. материальная помощь родственникам заместителя руководителя в связи со смертью заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере до 30000,00 (тридцати тысяч) руб.

14.2. Решение о выплате заместителю руководителя учреждения материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления заместителя руководителя учреждения.

14.3. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа (распоряжения) руководителя учреждения.

14.4. Размер материальной помощи может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## 15. Другие вопросы оплаты труда заместителя руководителя

15.1. Условия оплаты труда заместителя руководителя учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности заместителя руководителя для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

15.2. В случае задержки выплаты заместителю руководителя заработной платы и других нарушений оплаты труда учредитель и иные должностные лица

несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней заместитель руководителя имеет право, известив учредителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за заместителем руководителя сохраняется средний заработок.

Заместитель руководителя, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от учредителя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода руководителя на работу.

15.3. Оплата труда заместителя руководителя учреждения:

1) в период отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и (или) занятий в клубных формированиях для участников этих формирований;

2) отмены мероприятий (концертов, выставок, киносеансов и т.д.) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям

производится из расчета заработной платы, установленной учреждением и предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановке) учебных занятий (образовательного процесса), занятий в клубных формированиях и отмены мероприятий (концертов, выставок, киносеансов и т.д.) по указанным выше причинам

## 16. Другие вопросы оплаты труда

16.1. Работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Управление.

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

Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

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

1) за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

2) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

3) за работу в ночное время;

4) за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

16.3. Определение размеров заработной платы работника учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края, Туапсинского муниципального округа, коллективным или трудовым договором.

16.4. Условия оплаты труда работника учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательными для включения в трудовой договор.

16.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 (пятнадцати) дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее

следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

16.6. Штатное расписание учреждения по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиалам) в соответствии с уставом учреждения.

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 нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

Штатное расписание ежегодно формируется в пределах фонда оплаты труда и утверждается руководителем учреждения по согласованию с Управлением учреждений культуры по состоянию на 1 января, а также при изменении наименования должностей, количества ставок, увеличения минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения, по согласованию с Управлением.

16.7. Тарификация утверждается руководителем учреждения

16.8. Оплата труда работников учреждения производится из расчета заработной платы, установленной учреждением и предшествующей началу занятий в клубных формированиях и отмены мероприятий (концертов, выставок, киносеансов и т.д.) в следующих случаях:

3) в период отмены (приостановки) учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся и (или) занятий в клубных формированиях для участников этих формирований;

4) отмены мероприятий (концертов, выставок, киносеансов и т.д.) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

Директор МКУК «Георгиевская ЦКС»



М.С. Решетников