



АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
КУРГАНИНСКИЙ РАЙОН

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 07.10.2024

№ 989

г. Курганинск

**Об утверждении Положения об оплате труда  
работников муниципальных учреждений культуры,  
искусства и кинематографии подведомственных  
отделу культуры администрации муниципального  
образования Курганинский район**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» и в целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (приложение).

2. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Курганинский район от 27 октября 2020 г. № 1176 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район».

3. Отделу информатизации администрации муниципального образования Курганинский район (Спесивцев Д.В.) обеспечить размещение настоящего постановления на официальном сайте администрации муниципального образования Курганинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Общему отделу администрации муниципального образования Курганинский район (Ермак Н.Б.) опубликовать постановление в установленном законом порядке.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Курганинский район Панкова Б.В.

6. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 октября 2024 г.

Исполняющий обязанности  
главы муниципального образования  
Курганинский район



С.В. Мезрина

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации  
муниципального образования

Курганинский район

от 08.10.2024 № 989

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район**

### Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (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 муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Положение разработано с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений и мнения районного Профсоюза работников культуры.

Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

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»;

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;

от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»;

приказы Министерства образования и науки Российской Федерации:

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

от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края»;

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

Положение разработано с учетом общего и особенного содержания их труда в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ.

1.2. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

1.3. Системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район

(далее - учреждения) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Краснодарского края, настоящим Положением.

1.4. При изменении (совершенствовании) настоящего Положения 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.

1.5. Настоящее Положение распространяется на следующие учреждения:  
муниципальное автономное учреждение культуры «Кинотеатр «Победа»;  
муниципальное казенное учреждение культуры «Районный организационно-методический центр»;

муниципальное казенное учреждение культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система»;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств г. Курганинска» муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская хоровая школа г. Курганинска муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская художественная школа г. Курганинска муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская музыкальная школа станицы Родниковской муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская школа искусств станицы Темиргоевской муниципального образования Курганинский район.

1.6. Оплата труда работников учреждений осуществляется в пределах фонда оплаты труда, сформированного на календарный год.

Фонд оплаты труда формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности (бюджетной смете) учреждения.

Фонд оплаты труда работников муниципального автономного и бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке муниципальному автономному

и бюджетному учреждению из местного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, средств обязательного медицинского страхования.

Фонд оплаты труда работников муниципального казенного учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций казенного учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников указанного учреждения.

Соотношение постоянной части заработной платы в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и переменной ее части в виде выплат стимулирующего и компенсационного характера в структуре заработной платы определяется штатным расписанием.

Штатное расписание учреждения формируется и утверждается приказом руководителем учреждения по согласованию с начальником отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с начальником отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям (филиал, лаборатория, отделение, вычислительный центр и другие).

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Примерная форма штатного расписания:

Согласовано:

Начальник отдела  
культуры администрации  
муниципального образования  
Курганинский район

(подпись) (И.О. Фамилия)  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
м.п.

Приложение №1

Утверждено:

приказом \_\_\_\_\_  
(наименование учреждения)  
от «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. №\_\_

#### Штатное расписание

(наименование учреждения)  
на период 20\_\_ года с «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. по «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория)	Количество штатных единиц	Оклад (должностной оклад), ставка заработной	Надбавки**, руб.		Всего в месяц, руб. (гр. 5 + гр. 6 + гр. 7 x гр.4)
				выплата работникам, занимающие должности специалистов,	выплата за высокие показатели работы *	

наименование	код	квалификация и		ой платы, руб.	работающих в сельской местности		
1	2	3	4	5	6	7	8
Итого:							

\* В графе 7 утверждён размер стимулирующей выплаты на 1 штатную единицу при условиях выполнения работником критериев и (или) целевых показателей оценки эффективности деятельности на 100 баллов.

\*\* Стимулирующие и компенсационные выплаты осуществляются в соответствии с Положением об оплате труда.

Руководитель кадровой службы \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

Главный бухгалтер \_\_\_\_\_  
(подпись) (И.О. Фамилия)

1.7. Муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Индексация заработной платы работников (руководителей) муниципальных учреждений производится централизованно путем принятия соответствующих актов администрацией муниципального образования Курганский район.

## Раздел 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников учреждений применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Оклады (ставка) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам:

1) профессионально квалификационные группы, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Оклад (ставка), рубль
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	9 621
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9 910

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Оклад (ставка), рубль
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10 208
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 584

2) профессионально квалификационные группы, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4
1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	1	11 154
		2	11 489
2	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	1	11 834
		2	12 190
		3	12 556
		4	12 933
		5	13 321
3	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	1	13 721
		2	14 133
		3	14 557
		4	14 994
		5	15 444
4	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	1	15 908
		2	16 386
		3	16 878

3) профессионально квалификационные группы, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации



от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4
1	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	-	11 154
2	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	1	11 834
		2	12 189
3	Должности педагогических работников	1	13 721
		2	14 133
		3	14 557
		4	14 994
4	Должности руководителей структурных подразделений	1	15 908
		2	16 386
		3	16 878

4) Профессионально квалификационные группы, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 18 июля 2008 г. № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещания)»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4
1	Должности работников телевидения (радиовещания) первого уровня	-	11 154
2	Должности работников телевидения (радиовещания) второго уровня	1	11 489
		2	11 834
		3	12 190
3	Должности работников телевидения (радиовещания) третьего уровня	1	12 556
		2	12 933
		3	13 321
		4	13 721
		5	14 133
4	Должности работников телевидения (радиовещания) четвертого уровня	1	14 557
		2	14 994
		3	15 444

5) Профессионально квалификационные группы, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4	5
1	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня	-	-	9 621
2	Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня	1	-	9 910
			2	10 208
			3	10 515
			4	10 831
			5	11 156
			6	11 491
			7	11 836
			8	12 192
		2	6	12 558
			7	12 935
			8	13 324
		3	8	13 724
			4	14 136
		4	2	14 561
			3	14 998
			4	15 448
			5	15 912
6	16 390			
7	16 882			
8	17 389			

б) Профессионально квалификационные группы, утверждённые Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4	5
1	Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	1	-	9 621
			1	9 910
			2	10 208
			3	10 515
		2	-	10 831
			1	11 156
			2	11 491
3	3	11 836		
	2	-	12 192	
		4	12 558	

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4	5
			5	12 935
		2	6	13 324
			7	13 724
		3	8	14 136
		4	-	14 561
			4	14 998
			5	15 448
			6	15 912
			7	16 390
			8	16 882

2.2. Минимальные размеры окладов работников учреждений по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

Оклады (ставка) работников учреждений, должности которых не включены в профессиональные квалификационные группы:

№ п/п	Наименование должности	Квалификационный разряд	Оклад (ставка), рубль
1	2	3	4
1	Специалист по охране труда	-	13 721
2	Специалист по закупкам	-	13 721
3	Контрактный управляющий	-	13 721

2.3. Размеры окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных настоящим 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.

2.4. 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 об оплате труда;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

2.6. 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.

2.7. 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.

2.8. Условия оплаты труда, включая оклад (должностной оклад), ставки, работника учреждения, в том числе руководителя, и его заместителей (далее - работника), выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, критерии и (или) целевых показателей оценки эффективности деятельности (плановое значение на отчетный период) для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

2.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.11. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район, осуществляется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, в том числе из числа работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на количество рабочих часов в месяц, установленное по занимаемой должности за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В случае если замещение отсутствующего педагогического работника осуществлялось более двух месяцев, оплата труда за замещение производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда работников образовательных учреждений может увеличиваться на выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности.

2.13. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам.

Месячная заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район, определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

педагогическим работникам за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

Руководители учреждений дополнительного образования по согласованию с отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район ежегодно на начало учебного года составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке работников.

Форма тарификационного списка утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

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

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

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

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

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

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам учреждений) относятся:

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

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

Минимальный размер выплат - 4 процентов от оклада.

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).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением 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.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и т. п.) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в Положении об оплате труда, 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, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

выплаты за высокие показатели результативности;

2) премиальные выплаты:

по итогам работы (за месяц, квартал, год).

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера



руководителю учреждения устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район по согласованию с районным Профсоюзом работников культуры.

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

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.

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

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

4.3. Порядок и условия выплат стимулирующей выплаты (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы) «Выплаты за высокие показатели результативности».

Стимулирующая выплата «Выплаты за высокие показатели результативности» устанавливается всем работникам учреждения включая его руководителя по основной должности и по должностям замещаемым работником (руководителем) в порядке внутреннего или внешнего совместительства.

Срок установления выплаты - устанавливается на соответствующий календарный год.

Начисляется и выплачивается стимулирующая выплата «Выплаты за высокие показатели результативности» работникам (руководителям) ежемесячно из средств местного бюджета по итогам оценки выполнения работником (руководителем) критериев и целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы (далее – целевые показатели).

Целевые показатели утверждаются по следующей форме:

Критерии и целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы		
(наименование должности)		
№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии целевого показателя (плановое значение на отчётный период)
1	2	3
1		
2		

По каждой должности в учреждении утверждается 10 целевых показателей.

Оценку выполнения работником целевых показателей осуществляет руководитель учреждения.

Оценку выполнения руководителем целевых показателей осуществляет начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район.

Работники учреждения ежемесячно с 25 числа текущего месяца до 1 числа месяца следующего за отчётным периодом представляют отчет руководителю учреждения о выполнении целевых показателей.

Руководитель учреждения ежемесячно с 25 числа текущего месяца до 1 числа месяца следующего за отчётным периодом представляют отчет начальнику отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район о выполнении целевых показателей.

Отчеты за декабрь месяц текущего года, направляются с 20 декабря по 25 декабря текущего года.

Отчёт и оценка осуществляется по следующей форме:

1. Отчет о выполнении критериев и целевых показателей за отчётный период					
Наименование учреждения					
Фамилия, имя, отчество					
Занимаемая должность					
Отчётный период					
№ п/п	Наименование целевого показателя	Критерии целевого показателя (фактическое значение за отчётный период)			
1.					
(дата)		(подпись)			
2. Оценка выполнения работником критериев и целевых показателей за отчетный период					
Сумма средств, направленная на стимулирующую выплату «Выплаты за высокие показатели результативности» на 1 штатную единицу согласно штатному расписанию					
Количество штатных единиц (ставок), занимаемых работником					
Стоимость 1 балла, рубль					
№ п/п	Наименование целевого показателя	Фактическое значение критерия целевого показателя за отчётный период (Pf)	Плановое значение критерия целевого показателя на отчётный период (Pz)	Коэффициент оценки целевого показателя (K <sub>о</sub> ), %	Итоговая оценка выполнения работником целевого показателя (N), балл
1					
2					
Итоговая оценка выполнения работником всех целевых показателей (E), балл:					

Итого сумма стимулирующей выплаты «Выплаты за высокие показатели результативности» по итогам оценки за отчётный период, рубль		
Примечание:		
Руководитель		
	(подпись)	(ф.и.о.)
Дата:		

В случае если работник (руководитель) не смог представить отчёт в указанный период по причине болезни или другим независящим от него причинам, оценка работника (руководителя) осуществляется на основании отчёта предоставленного председателем профсоюза учреждения или председателем представительного органа учреждения.

В случае если работник (руководитель) увольняется до окончания отчётного периода, то отчёт предоставляется за один день до даты его увольнения.

Руководитель учреждения на основании предоставленного отчета, а также иной информации, предоставленной по запросу, либо предоставленной дополнительно работником осуществляет оценку и определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период работником в баллах и утверждает приказом размер стимулирующей выплаты «Выплаты за высокие показатели результативности» (за отчётный период).

Начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район на основании предоставленного отчета, а также иной информации предоставленной по запросу, либо предоставленной дополнительно руководителем осуществляет оценку и определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период руководителем в баллах и утверждает приказом размер стимулирующей выплаты «Выплаты за высокие показатели результативности» (за отчётный период).

Оценка выполнения работником (руководителем) целевых показателей эффективности и результативности, а также установление размера выплат «Выплаты за высокие показатели результативности» осуществляется следующим методом:

1) оценка выполнения работниками (руководителями) целевых показателей за отчетный период определяется по формуле:

$$E = \sum N,$$

где:

E - итоговая оценка выполнения работником (руководителем) всех целевых показателей, измеряется в баллах. При этом возможное максимальное значение составляет 100 баллов и определяется как сумма значений N.

N - итоговая оценка выполнения работником (руководителем) конкретного целевого показателя, измеряется в баллах. При этом возможное максимальное значение составляет 10 баллов и определяется как:

N = 0 баллов, если  $K_o$  составляет 0 %;

N = 1 баллу, если  $K_o$  составляет от 1 до 10 %;

N = 2 баллам, если  $K_o$  составляет от 11 до 20 %;

N = 3 баллам, если  $K_o$  составляет от 21 до 30 %;

N = 4 баллам, если  $K_o$  составляет от 31 до 40 %;

N = 5 баллам, если  $K_o$  составляет от 41 до 50 %;

N = 6 баллам, если  $K_o$  составляет от 51 до 60 %;

N = 7 баллам, если  $K_o$  составляет от 61 до 70 %;

N = 8 баллам, если  $K_o$  составляет от 71 до 80 %;

N = 9 баллам, если  $K_o$  составляет от 81 до 90 %;

N = 10 баллам, если  $K_o$  составляет от 91 до 100 и более %;

где:

$K_o$  – коэффициент оценки целевого показателя, выраженный в процентах.

Коэффициент оценки каждого конкретного целевого показателя определяется по формуле:

$$K_o = P_f * 100\% / P_z,$$

где:

$K_o$  – коэффициент оценки целевого показателя;

$P_f$  – фактическое значение критерия целевого показателя за отчётный период;

$P_z$  – плановое значение критерия целевого показателя на отчётный период.

2) Конкретный размер выплаты работнику (руководителю) учреждения рассчитывается по формуле:

$$R_n = E \times R_b,$$

где:

$R_n$  - размер стимулирующей выплаты «Выплаты за высокие показатели результативности», измеряется в рублях;

E - итоговая оценка выполнения работником (руководителем) всех целевых показателей эффективности и результативности, измеряется в баллах.

$R_b$  - стоимость одного балла, измеряется в рублях.

Стоимость одного балла для каждого работника (руководителя) учреждения рассчитывается отдельно по формуле:

$$R_b = S_f / E_m \times S_h,$$

где:

Sf - утверждённая в штатном расписании учреждения сумма средств направленная на стимулирующую надбавку «Выплаты за высокие показатели результативности» на одну штатную единицу по должности, измеряется в рублях.

Em - максимальное возможное значение оценки выполнения работником (руководителем) всех целевых показателей, измеряется в баллах. При этом возможное максимальное значение составляет 100 баллов.

Sh – количество штатных единиц (ставок) занимаемых работником.

Стоимость одного балла указывается с точностью до 2-го знака после запятой, без округления.

3) в случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством, руководитель учреждения может принять решение о снижении выплаты в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение выплаты до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение выплаты до 100 %.

4) В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством, начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район может принять решение о снижении выплаты в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение выплаты до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение выплаты до 100 %.

4.4. Порядок и условия выплат стимулирующей выплаты (премиальной выплаты) «По итогам работы (за месяц, квартал, год)».

В целях поощрения работников (руководителей) за выполненную работу в учреждении из средств фонда оплаты труда учреждения работнику (руководителю) может быть выплачена премия «По итогам работы (за месяц, квартал, год)».

Решение о ее выплате работнику учреждения и конкретных размерах принимает руководитель учреждения.

Решение о ее выплате руководителю учреждения и конкретных размерах принимает начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район.

Премия «По итогам работы за период (за месяц, квартал, год)» выплачивается с целью поощрения работников (руководителей) за общие результаты труда по итогам работы.

Премия «По итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год)» выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии определяется в абсолютном размере (в рублях).

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника (руководителя) по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы (за месяц, квартал, год) ему не выплачивается.

Премии «По итогам работы за период (за месяц, квартал, год)», учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

### **Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения**

5.1. Минимальные размеры окладов (ставок) руководителей учреждений устанавливается в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

5.2. Оклады (ставка) руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Наименование должности	Оклад (ставка), рубль
1	2	3
1	Директор	25 000
2	Заместитель директора	22 500
3	Главный бухгалтер	20 250

5.3. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

5.5. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается 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».

5.6. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 4.

5.7. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.8. При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

5.10. Условия оплаты труда, включая оклад (должностной оклад), ставки, руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, критерии и (или) целевых показателей оценки эффективности деятельности (плановое значение на отчётный период) для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.11. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.12. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

5.13. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3, 4 настоящего Положения.

## **Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Из средств фонда оплаты труда учреждения работникам (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру) может быть выплачена материальная помощь.

Решение о её выплате работнику учреждения и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение о её выплате руководителю учреждения и конкретных размерах принимает начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район на основании письменного заявления руководителя.

6.2. Выплата материальной помощи возможно в следующих случаях:

рождения (усыновления (удочерения) ребенка - в размере до одного оклада (должностного оклада);

смерти супруги (супруга), детей (в том числе усыновленных), лиц, находящихся на иждивении у работника - в размере до одного оклада (должностного оклада);

утраты или повреждения личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств - в размере до одного оклада (должностного оклада);

поступлением ребенка в школу - в размере до одного оклада (должностного оклада);

многодетным семьям - в размере до одного оклада (должностного оклада);

родителям детей-инвалидов - в размере до одного оклада (должностного оклада);

длительной болезнью работника - в размере до одного оклада (должностного оклада);

наличия иных уважительных причин - в размере до одного оклада (должностного оклада).

6.3. Материальная помощь выплачивается в пределах имеющихся средств.

6.4. Конкретный размер материальной помощи определяется в абсолютном размере (в рублях).

6.5. 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.

6.6. 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.

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

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

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;

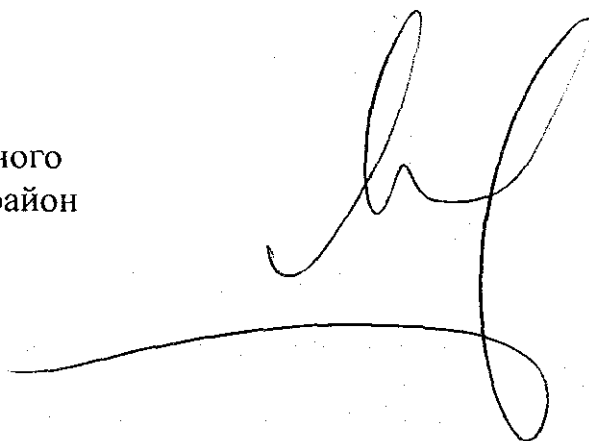
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

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

6.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Начальник отдела культуры  
администрации муниципального  
образования Курганский район

A large, stylized handwritten signature in black ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke at the bottom.

А.А. Швайко