**О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 24 мая 2022 года № 2667 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск, и об утрате силы постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 24 августа 2020 года № 3840»**

В целях приведения муниципальных правовых актов муниципального образования город Новороссийск в соответствие с действующим законодательством, в соответствии с постановлением главы администрации (губернатор) Краснодарского края от 27 сентября 2022 года № 677 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», на основании статьи 44 Устава муниципального образования город Новороссийск, п о с т а н о в л я ю:

1. Внести изменения в постановление администрации муниципального образования город Новороссийск от 24 мая 2022 года № 2667 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск, и об утрате силы постановления администрации муниципального образования город Новороссийск от 24 августа 2020 года № 3840»:

1.1. Утвердить Положение об отраслевой системе оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск в новой редакции (Приложение № 1).

2. Отделу информационной политики и средств массовой информации опубликовать настоящее постановление в печатном бюллетене «Вестник муниципального образования город Новороссийск» и разместить на официальном сайте администрации муниципального образования город Новороссийск.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Майорову Н.В. 4. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 октября 2022 года.

Глава

Муниципального образования А.В. Кравченко

Приложение № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

город Новороссийск

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях совершенствования оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск (далее — Учреждения), усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности труда, дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников Учреждений.

1.3. Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

порядок, виды и размеры выплат компенсационного характера;

порядок, виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

1.4. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

государственных гарантий по оплате труда;

окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

перечня видов выплат компенсационного характера;

перечня видов выплат стимулирующего характера;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

1.5. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные выплаты, повышающие коэффициенты к окладам и иные стимулирующие выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг являются обязательным для включения в трудовой договор.

1.6. Оплата труда работников, 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 нормативно-правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

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

1.8. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.10. На основе настоящего Положения Учреждения разрабатывают положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

2. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих руководящие должности (за исключением

руководителей учреждений и их заместителей), должности

специалистов (за исключением главного бухгалтера)

и должности учебно-вспомогательного характера

2.1. Базовые минимальные размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы по занимаемым должностям работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей ПКГ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 6284 |
| 2. | Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня | 7120 |
| 3. | Должности педагогических работников | 8794 |
| 4. | Должности руководителей структурных подразделений | 9633 |

2.1.1. Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.1.2. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час работы определяются учреждением самостоятельно.

2.1.3. Базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы работников определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

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

2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников учреждений дополнительного образования (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с [приказом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=325102&date=10.02.2022) Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», других работников в соответствии с трудовым законодательством РФ.

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

2.3.1. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

2.3.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу.

2.4. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.5. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в [пунктах 2.5](_blank#_blank) - [2.7](../../../../tmp/mozilla_urist0//%22%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%88%D0%B8%D0%B9/%22.#_blank) настоящего раздела Положения.

2.6. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимаются руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

2.7. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий» и «старший».

2.7.1. Размер повышающего коэффициента - 0,2.

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

2.8. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

2.8.2. Размер персонального повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

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

2.9.1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет.

2.9.2. Стимулирующая надбавка за качество выполняемой работы.

2.9.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

2.10.1. К окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения.

2.10.2. К окладам других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

2.11. Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.8 - 2.12 настоящего раздела Положения.

2.12. Стимулирующая надбавка за выслугу лет, устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных) по профилю деятельности, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды квалификационной категории | Размер надбавки в процентах от оклада |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

2.13. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

2.13.1. 10 процентов от оклада - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК РФ) о выдаче диплома) или почетное звание «Заслуженный».

2.13.2. 20 процентов от оклада - за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК РФ о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

2.13.3. Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих большее значение.

2.14. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

2.14.1. За стабильно высокие показатели результативности работы. Высокие академические и творческие достижения.

2.14.2. За разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применения в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе.

2.14.3. За выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения).

2.14.4. За сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям).

2.14.5. За выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.15. Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

2.15.1. Размер надбавки - до 200 процентов.

2.15.2. Надбавка устанавливается на срок не более 1 (одного) квартала, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.16. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](_blank#_blank) настоящего Положения.

2.17. Работникам, занимающим указанные в [пункте 2.1](_blank#_blank) должности, выплачиваются премии, предусмотренные [пунктом 7](_blank#_blank) настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в [приложении № 4](_blank#_blank) к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным [справочником](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=295655&date=10.02.2022&dst=100400&field=134) работ и профессий рабочих | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Минимальные размеры окладов, рублей | | | | | | | |
| 5575 | 6344 | 7208 | 8360 | 9031 | 9608 | 9896 | 10183 |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающего коэффициента следующего вида:

3.2.1. Персональный повышающий коэффициент.

3.3. Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

3.5. Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.6, 3.7 настоящего раздела Положения.

3.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

3.6.2. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

3.7. При введении нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования город Новороссийск без ограничения срока действия.

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

3.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждений может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

3.8.1. За профессиональное мастерство.

3.8.2. За выслугу лет.

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

3.10. Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.11, 3.12 настоящего раздела Положения.

3.11. Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

3.11.1. Надбавка устанавливается сроком не более 1 (одного) года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.11.2. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

3.12. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

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

3.13. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 6](_blank#_blank) настоящего Положения.

3.14. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [пунктом 7](_blank#_blank) настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по общим профессиям рабочих

4.1. Минимальные размеры окладов общих профессий рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в [приложении № 5](_blank#_blank) к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационным разрядам в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный разряд работ | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5575 |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5672 |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5766 |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5863 |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 5961 |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6150 |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6344 |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 6536 |

Рабочим, выполняющим работы по профессии с производным наименованием «старший», оклады устанавливаются на 10 процентов выше минимального размера оклада по присвоенному квалификационному разряду.

4.1.1. При установлении условий оплаты труда работников учреждения могут предусматриваться рабочим повышающие коэффициенты к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

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

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяются путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

4.1.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и о его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

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

4.1.3. Повышающий коэффициент к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается всем работникам, работающим по профессиям рабочих, в зависимости от стажа работы в соответствующих учреждениях.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается.

4.1.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Перечни видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, входящие в отраслевую систему оплаты труда, устанавливаются органом Исполнительной власти муниципального образования город Новороссийск.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

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

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются все виды выплат работникам учреждения за счет средств местного бюджета, за исключением средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

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 устанавливается Управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

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

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.

Критерии для установления кратности при определении должностных окладов руководителей устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

5.1.1. При определении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования город Новороссийск устанавливаемых от средней заработной платы работников основного персонала учитываются следующие критерии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование критерия | Вес показателя, ед. |
| 1. | Достижение плановых показателей объема и  качества выполнения муниципального задания | до 0,5 |
|  |
| 2. | Повышение квалификации: |  |
|  | 24 часа | 0,2 |
|  | 36 часов | 0,3 |
|  | 72 часа | 0,5 |
| 3. | Совершенствование профессиональной  деятельности преподавателей, концертмейстеров (участие в курсах повышения квалификации, обучающих семинарах и т.д.) | до 0,3 |
| 4. | Участие (результативное) в конкурсах краевого, российского и международного уровней | до 0,3 |
| 5. | Сохранность обучающегося контингента (отсутствие отсева) | до 0,5 |
| 6. | Руководство зональной школой | до 0,35 |
| 7. | Привлечение спонсорской помощи | до 0,2 |
| 8. | Экономия и правильное, целевое и своевременное освоение бюджетных средств | до 0,25 |
| 9. | Разработка и внедрение новых методических материалов | до 0,3 |
| 10. | Поступление средств от приносящей доход деятельности | до 0,5 |
| 11. | Отсутствие обоснованных обращений (жалоб) потребителей на качество предоставляемых услуг | до 0,25 |
| 12. | Снижение кредиторской задолженности | до 0,2 |
| 13. | Отсутствие не устраненных нарушений (замечаний) по фактам нецелевого (неэффективного) использования государственного имущества и средств муниципального/краевого бюджета, установленных в результате проверок деятельности учреждений | до 0,15 |
| 14. | Отсутствие не устраненных нарушений противопожарной безопасности | до 0,2 |

5.1.2. Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

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

5.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежеквартально устанавливаются управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру - руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [пунктом 6](_blank#_blank) настоящего Положения.

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

5.4.1. Критерии оценки эффективности деятельности муниципального учреждения и их контрольные значения для установления премиальных выплат руководителям муниципальных учреждений по итогам работы ежегодно утверждаются приказом управления культуры муниципального образования город Новороссийск.

5.4.2. Премии руководителям муниципальных учреждений выплачиваются при условии достижения всех контрольных значений критериев оценки эффективности работы муниципальных учреждений.

5.4.3. Премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы выплачиваются при условии отсутствия в отчетном периоде дисциплинарного взыскания.

5.4.4. Премии руководителям муниципальных учреждений по итогам работы выплачиваются согласно протоколу комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, подведомственным управлению культуры города Новороссийск.

5.4.5. Протокол комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, подведомственным управлению культуры города Новороссийск о премировании (с показателями деятельности муниципального учреждения за отчетный период) направляется в управление культуры муниципального образования город Новороссийск не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

5.4.6. Премирование руководителя муниципального учреждения по итогам работы, осуществляется в пределах фонда оплаты труда работников муниципального учреждения.

5.4.7. Премия руководителю муниципального учреждения за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается согласно протоколу комиссии по установлению стимулирующих выплат к должностным окладам руководителей муниципальных учреждений, подведомственным управлению культуры города Новороссийск.

5.5. Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежеквартально устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5.6. Заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные [пунктом 7](_blank#_blank) настоящего Положения.

5.7. Предельный уровень начисленной месячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, выплачиваемой из средств городского бюджета согласно муниципального задания, не может превышать предельный уровень начисленной месячной заработной платы руководителя отраслевого управления, в ведении которого муниципальные учреждения.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 (одного) года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющих большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, а также условия премирования) определяются по соглашению сторон трудового договора.

7. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

7.2. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования город Новороссийск, утвержденным администрацией муниципального образования город Новороссийск, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

7.2.1. За работу в сельской местности.

7.2.2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

7.2.2.1. При выполнении работ различной квалификации.

7.2.2.2. За совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания.

7.2.2.3. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором.

7.2.2.4. За сверхурочную работу.

7.2.2.5. За работу в ночное время.

7.2.2.6. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

7.2.2.7. За работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

7.2.2.8. При выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2.3. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

7.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

7.3.1. Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

7.3.2. Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается управлением культуры администрации муниципального образования город Новороссийск.

7.3.3. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, 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.

7.5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время.

7.6.1. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.6.2. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника.

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

7.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

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

7.9. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается педагогическим работникам в сумме 115 (сто пятнадцать) рублей.

7.9.1. Компенсация образует новый минимальный размер оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.10. Выплаты компенсационного характера, за исключением ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, не образуют новый оклад, устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки, и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

8. Порядок и условия премирования

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

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

8.1.2. Премия за качество выполняемых работ.

8.1.3. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

8.1.4. Премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

8.3. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

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

8.4.1. Заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю учреждения непосредственно.

8.4.2. Руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения - по представлению заместителей руководителя учреждения.

8.4.3. Других работников учреждения, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

8.6. При премировании учитываются:

8.6.1. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

8.6.2. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

8.6.3. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

8.6.4. Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью учреждения.

8.6.5. Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

8.6.6. Участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

8.7. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

8.8. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере.

8.8.1. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

8.8.2. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

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

8.9.1. Поощрение Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования город Новороссийск.

8.9.2. Присвоение почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждение знаками отличия Российской Федерации.

8.9.3. Награждение орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края.

8.9.4. Награждение Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края.

8.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

8.10.1. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

8.11. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно.

8.12. При премировании учитываются:

8.12.1. Интенсивность и напряженность работы.

8.12.2. Особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работой инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения).

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

8.13. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

8.13.1. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. 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](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=400792&date=10.02.2022) Российской Федерации и иными федеральными законами.

9.1.1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

9.1.2. 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.

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

9.2.1. Решение о выплате материальной помощи и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

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

9.4.1. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Заместитель главы

муниципального образования Н.В. Майорова