



АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ЭССЕНТУКИ
Ставропольского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

29.12.2022

г. Эссентуки

№ 2905

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки

В соответствии с Трудовым законодательством Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2022 год утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, протокол № 11, постановлением администрации города Эссентуки от 31 мая 2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных учреждений города Эссентуки», постановлением Администрации города Эссентуки от 29 июля 2011 года № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами администрации города Эссентуки функций и полномочий учредителя муниципального учреждения города Эссентуки», администрация города Эссентуки

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Признать утратившим силу постановление главы города Эссентуки от 20 июля 2020 года № 941 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки».

2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки согласно приложению.

3. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации города Н.В. Попову.

4. Общему отделу администрации города ознакомить с настоящим постановлением заинтересованных лиц.

5. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава города Эссентуки

А.Ю. Некристов

Приложение
к постановлению
администрации
города Эссентуки
Ставропольского края
От 29.12.2022 г. №
2905

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений,
подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики
администрации города Эссентуки

Раздел 1

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных
учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и
молодежной политики администрации города Эссентуки
по видам деятельности: «Деятельность библиотек и архивов»,
«Деятельность зрелищно-развлекательная», «Деятельность Учреждений
клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного
творчества»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных Учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки по видам деятельности: «Деятельность библиотек и архивов», «Деятельность зрелищно-развлекательная», «Деятельность Учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества» (далее соответственно – Положение, Учреждение, Учредитель) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных Учреждений на 2022 год утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, протокол № 11, отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 - 2025 годы зарегистрировано 18 ноября 2022 года, постановлением администрации города Эссентуки от 31 мая 2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных Учреждений города Эссентуки», постановлением администрации города Эссентуки от 29 июля 2011 года № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами

администрации города Эссентуки функций и полномочий учредителя муниципального Учреждения города Эссентуки».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций по разработке примерного положения об оплате труда работников муниципальных Учреждений культуры муниципального, городского округов (поселения) Ставропольского края от 30.08.2022 года;
- мнения представительного органа работников Учреждений;
- настоящего Положения.

1.3. Настоящее Положение носит для муниципальных бюджетных и автономных Учреждений культуры, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, обязательный характер.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей Учреждений;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждений к группе по оплате труда руководящих работников.

1.5. Принимаемые Учреждением локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, подлежат согласованию с Управлением культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

2. Общие условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников Учреждений состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются с учетом установленных требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующие специальную подготовку или стаж работы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работниками или в дополнительное соглашение к трудовому договору при изменении условий оплаты труда.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам:

- работников культуры и искусства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепромышленным должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

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

Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими профессиональными стандартами и настоящим Положением.

2.3. С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

2.3.2. Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

2.3.3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.6. Работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.7. Работникам Учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - премия за качество выполняемых работ;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.4.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя Учреждения;

- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ - устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков:

- до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание Ставропольского края в сфере культуры и искусства;

- до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков; за почетное звание «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ»;

- до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный». Победителям и призерам краевых конкурсов профессионального мастерства сроком на один год;

- до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков».

Указанная выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4.4. Периодичность осуществления выплат определяется соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения, занимающим как штатные должности, так и в порядке совместительства, в том числе внешнего.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

2.4.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в пределах фонда оплаты труда дифференцированно в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства, кинематографии, в процентах от тарифной ставки, от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 10%;
- при выслуге от 3 до 5 лет – 15%;
- при выслуге свыше 5 лет – 20 %.

2.4.7. Работникам Учреждений в целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.4.9. Премия за качество выполняемых работ - выплачивается работникам одновременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;
- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;
- награждении наградами Ставропольского края;
- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Ставропольского края;
- награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

2.4.10. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

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

2.4.11. По решению руководителя Учреждения экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

2.4.12. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей установлены в части 4 настоящего Положения.

2.4.13. Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом работников Учреждения.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений должна составлять не более 40 процентов.

2.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных

служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, доводится Учредителем до руководителя Учреждения один раз в год не позднее 10 рабочих дней со дня доведения до Управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки лимитов бюджетных обязательств. В случае изменения одного из значений формулы расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредитель не позднее пяти рабочих дней, доводит информацию о данных изменениях до учреждения

2.8. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных Учреждений, определяется путем деления установленного размера фонда оплаты труда работников подведомственного муниципального Учреждения (без учета объема средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, предусматриваемых на оплату труда, и объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального Учреждения (без учета численности работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, а также в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.9. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений утверждается приказом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей

деятельности данного Учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.10. Штатные расписания Учреждений формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

2.11 Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным, автономным Учреждениям из бюджета муниципального образования городского округа города-курорта Ессентуки, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.12. Учреждения направляют на оплату труда до 60% средств, поступающих от доходов за дополнительные платные услуги (работы), которые не отнесены уставом Учреждения к основным видам деятельности, но которые учреждение вправе оказывать (выполнять) для достижения целей, ради которых оно создано, из них:

- не более 10 процентов на оплату труда (с начислениями) административно-управленческого персонала Учреждения, с учетом доплаты руководителю Учреждения за организацию платных услуг и осуществление контроля по их оказанию, размер которой определяется Учредителем;

- остальное (не более 50 процентов) - на оплату труда (с начислениями) работников Учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) платные услуги (работы).

2.13. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства, кинематографии, общепрофессиональные должности служащих и рабочих

3.1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни	Должностной оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	
	Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	
1 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф
2 квалификационный уровень	Методист библиотеки, методист клубного учреждения, художник по свету
3 квалификационный уровень	Главный библиотекарь, главный библиограф
Должности руководящего состава Учреждений культуры, искусства и кинематографии	
	Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, заведующий отделом (сектором) библиотеки, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер, руководитель клубного формирования-любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, режиссер массовых представлений
Общепромышленные должности служащих второго уровня	
2 квалификационный уровень*	Заведующий хозяйством, инженер по эксплуатации и ремонту гидротехнических сооружений
Общепромышленные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт, экономист, программист, энергетик
2 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория

4 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13139,00
-----------------------------	--	----------

* вопрос о присвоении или повышении разряда рассматривается аттестационной комиссией Учреждения.

3.2. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

№ п/п	Профессиональные стандарты	Уровень квалификации, установленный профессиональным стандартом по соответствующей трудовой функции	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), в рублях
1	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 года №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»	6	Специалист по персоналу Специалист по кадрам	11681,00
2	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 года № 274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»	6	Специалист по охране труда	11681,00
3	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 27 октября 2020 года № 748н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по гражданской обороне»	5	Специалист по гражданской обороне	11681,00
4	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального	6	Контрактный управляющий	11681,00

стандарта «Специалист в сфере закупок»			
--	--	--	--

3.3. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Должностной оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9990,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10190,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10394,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10602,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10814,00
2 квалификационный уровень	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11030,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11251,00
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11476,00
4 квалификационный уровень	
Выполнение важных (особо важных) ответственных (особо ответственных) работ	11706,00

3.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности культуры, искусства, кинематографии, общепрофессиональные должности служащих и рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, и

стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором, заключаемым управлением культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности Учреждения.

Должностной оклад в зависимости от группы по оплате труда руководителя устанавливается в следующем размере:

Должностной оклад (рублей)			
Группа по оплате труда Учреждения			
I	II	III	IV
18884,00	16686,00	15692,00	14278,00

Группа по оплате труда руководящих работников Учреждений устанавливается Учредителем по результатам работы за год по следующим объемным показателям:

Объемные показатели муниципальных библиотек

Группа по оплате	Среднегодовое число читателей (тыс. чел)	Среднегодовое количество книговыдач (тыс. экз.)
Универсальные библиотеки		
I группа	свыше 30	свыше 630
II группа	от 18 до 30	от 360 до 630
Специализированные детские библиотеки		
I группа	свыше 10	свыше 170
II группа	от 5 до 10	от 150 до 170

Объемные показатели Учреждений клубного типа

Показатели	Группа по оплате труда		
	I	II	III
Количество постоянно	свыше 20	15 - 20	10 - 15

действующих в течение года клубных формирований			
---	--	--	--

Примечание: к клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, школы, лаборатории, народные университеты, студии и другие аналогичные формирования.

Группа по оплате труда Учреждения определяется учредителем, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего Учреждения не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями Учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

4.4. Руководитель Учреждения может выполнять иную работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как в самом Учреждении, так и у другого работодателя только с разрешения управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки.

4.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливает управление культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки.

4.6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения), за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Учредителем, по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя, утвержденных Учредителем, за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по Учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем муниципального Учреждения.

4.7. Для руководителя, заместителей руководителя Учреждения применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям Учреждений.

4.8 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных Учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего муниципального Учреждения, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей Учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация, предусмотренная частью первой настоящего пункта, может по решению управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Учреждений.

4.11. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой

формы трудового договора с руководителем муниципального Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.12. Порядок и критерии стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются локальным актом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки. Изменения и дополнения порядка и критериев стимулирующих выплат утверждаются приказом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

4.13. При создании новых Учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется нормативным документом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

5. Заключительные положения

5.1. На основании настоящего Положения Учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2. Трудовые договоры с работниками в Учреждениях заключаются в соответствии с примерной формой трудового договора с работником Учреждения, приведенной в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) Учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 года № 167н.

5.3. В целях привлечения в Учреждения культуры молодых специалистов Учреждения предусматривают в коллективных договорах, Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет работы.

Раздел 2

об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки по виду экономической деятельности «Образование»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки по виду экономической деятельности «Образование» (далее соответственно – Положение, Учреждение, Учредитель) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных Учреждений на 2022 год утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, протокол № 11, отраслевое соглашение между Министерством культуры Российской Федерации и Общероссийским профсоюзом работников культуры на 2023 – 2025 годы зарегистрировано 18 ноября 2022 года, постановлением администрации города Эссентуки от 31 мая 2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных Учреждений города Эссентуки», постановлением администрации города Эссентуки от 29 июля 2011 года № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами администрации города Эссентуки функций и полномочий учредителя муниципального Учреждения города Эссентуки».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций по разработке примерного положения об оплате труда работников муниципальных Учреждений культуры муниципального, городского округов (поселения) Ставропольского края от 30.08.2022 года;
- мнения представительного органа работников Учреждений;
- настоящего Положения.

1.3. Настоящее Положение носит для муниципальных бюджетных и автономных Учреждений культуры, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, обязательный характер.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);

- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей Учреждений;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждений к группе по оплате труда руководящих работников.

1.5. Принимаемые Учреждением локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, подлежат согласованию с Управлением культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

2. Общие условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников Учреждений состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются с учетом установленных требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующие специальную подготовку или стаж работы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работниками или в дополнительное соглашение к трудовому договору при изменении условий оплаты труда.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы

устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и квалификационных уровней. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам:

- работников образования - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- работников культуры и искусства - утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- рабочих культуры, искусства и кинематографии – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»;

- руководителей, специалистов и служащих общепромышленных должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепромышленным должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

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

Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным

требованиям к ним, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими профессиональными стандартами и настоящим Положением.

2.3. С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

2.3.2. Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

2.3.3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы

работника (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.6. Работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.7. Работникам Учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы:
 - премия по итогам работы за месяц;
 - премия по итогам работы за квартал;
 - премия по итогам работы за год;
 - премия за качество выполняемых работ;
 - премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.4.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ - устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков:

- до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома), за почетное звание Ставро-

польского края в сфере культуры и искусства;

- до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков; за почетное звание «Заслуженный артист РФ», «Заслуженный работник культуры РФ», «Заслуженный деятель искусств РФ»;

- до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный». Победителям и призерам краевых конкурсов профессионального мастерства сроком на один год;

- до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

- до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков».

Указанная выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4.4. Периодичность осуществления выплат определяется соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения, занимающим как штатные должности, так и в порядке совместительства, в том числе внешнего.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.4.5. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

2.4.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в пределах фонда оплаты труда дифференцированно в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства, кинематографии, в процентах от тарифной ставки, от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 15%.

2.4.7. Педагогическим работникам может быть установлена выплата за квалификационную категорию пропорционально педагогической нагрузке. Размер выплат составляет:

- первая квалификационная категория – 1500 руб.;
- высшая квалификационная категория – 3000 руб.

Аттестация педагогических и руководящих работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и

муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации, Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Ставропольского края.

2.4.8. Работникам Учреждений в целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

Премия по итогам работы за (месяц, квартал, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда Учреждения. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

2.4.10. Премия за качество выполняемых работ - выплачивается работникам одновременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации

и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении ведомственными наградами Министерства культуры Ставропольского края;

- награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

2.4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

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

2.4.12. По решению руководителя Учреждения экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

2.4.13. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей установлены в части 4 настоящего Положения.

2.4.14. Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом работников Учреждения.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений должна составлять не более 40 процентов.

2.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы на установленную

штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, доводится Учредителем до руководителя Учреждения один раз в год не позднее 10 рабочих дней со дня доведения до Управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки лимитов бюджетных обязательств. В случае изменения одного из значений формулы расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредитель не позднее пяти рабочих дней, доводит информацию о данных изменениях до учреждения

2.8. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных Учреждений, определяется путем деления установленного размера фонда оплаты труда работников подведомственного муниципального Учреждения (без учета объема средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, предусматриваемых на оплату труда, и объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального Учреждения (без учета численности работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, а также в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.9. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений утверждается приказом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники

Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.10. Штатные расписания Учреждений формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

2.11 Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным, автономным Учреждениям из бюджета муниципального образования городского округа города-курорта Ессентуки, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.12. Учреждения направляют на оплату труда до 60% средств, поступающих от доходов за дополнительные платные услуги (работы), которые не отнесены уставом Учреждения к основным видам деятельности, но которые учреждение вправе оказывать (выполнять) для достижения целей, ради которых оно создано, из них:

- не более 10 процентов на оплату труда (с начислениями) административно-управленческого персонала Учреждения, с учетом доплаты руководителю Учреждения за организацию платных услуг и осуществление контроля по их оказанию, размер которой определяется Учредителем;

- остальное (не более 50 процентов) - на оплату труда (с начислениями) работников Учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) платные услуги (работы).

2.13. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

3.1. Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 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».

Тарификационный список преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из

количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и другими конкретными условиями в образовательных Учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

3.2. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Профессиональная квалификационная группа должностей
педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, рублей
2 квалификационный уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования	10476,00
3 квалификационный уровень	Методист	11000,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель	11550,00

3.3. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3.4. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Положения.

Установление выплат стимулирующего характера педагогическим работникам осуществляется решением руководителя в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения.

3.5. Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

- за часы преподавательской работы в объеме не более 300 часов в год, которые не считаются совместительством.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Оплата труда за замещение отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за

все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки, путем внесения в тарификацию.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностные оклады руководителей устанавливаются в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям настоящего положения или до 5 размеров заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им Учреждения. Учреждения относятся к четырем группам по оплате труда исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству Учреждением.

Должностной оклад в зависимости от группы по оплате труда руководителя устанавливается в следующем размере:

Должностной оклад (рублей)			
Группа по оплате труда Учреждения			
I	II	III	IV
18884,00	16686,00	15692,00	14278,00

Группа по оплате труда руководящих работников Учреждений устанавливается Учредителем.

Отнесение Учреждений к одной из 4 групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся в общеобразовательных музыкальных, художественных школах и школах искусств, учреждениях начального и среднего профессионального образования культуры и искусства	за каждого обучающегося	0,5

2.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно, за каждого работника, имеющего:	1
		I квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	5
4.	Творческие коллективы, ведущие концертную, просветительскую деятельность (хоры, оркестры, хореографические коллективы, стационарные и передвижные выставки, ансамбли)	за каждый коллектив	15
5.	Лауреаты конкурсов (в т.ч. профессиональных), выставок	за каждого обучающегося	
	- всероссийских		10
	- международных		15

Группы по оплате труда для руководящих работников Учреждений (в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям):

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Общеобразовательные учреждения, дошкольные учреждения; учреждения дополнительного образования детей, межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации.	свыше 500	до 500	до 350	до 200

К оценочной таблице руководитель учреждения прикладывает пояснительную записку, в которой подробно отражает достижение конкретных показателей.

Группа по оплате труда Учреждения определяется учредителем, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего Учреждения не чаще 1 раза в год в устанавливаемом порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы Учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых Учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

За руководителями Учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

При установлении группы по оплате труда Учреждения для руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется по учреждениям дополнительного образования детей - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

4.4. Руководитель Учреждения может выполнять иную работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как в самом Учреждении, так и у другого работодателя только с разрешения управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

4.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливает управление культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

4.6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения), за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Учредителем, по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя, утвержденных Учредителем, за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по Учредителю, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем муниципального Учреждения.

4.7. Для руководителя, заместителей руководителя Учреждения применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям Учреждений.

4.8 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных Учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего муниципального Учреждения, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей Учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация, предусмотренная частью первой настоящего пункта, может по решению управления культуры, искусства и молодежной политики

администрации города Эссентуки размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Учреждений.

4.11. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.12. Порядок и критерии стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются локальным актом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки. Изменения и дополнения порядка и критериев стимулирующих выплат утверждаются приказом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

4.13. При создании новых Учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется нормативным документом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности служащих и рабочих

5.1. Размеры окладов работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Наименование должностей входящих в профессиональные квалификационные группы и квалификационные уровни		Должностной оклад, рублей
Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена		
1 квалификационный уровень	хранитель фондов	11000,00
Должности руководящего состава Учреждений культуры, искусства и кинематографии		
3 квалификационный уровень	Заведующий отделом (сектором) библиотеки, звукорежиссер	12734,00
Общеотраслевые должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный	Юрисконсульт, экономист	11681,00

уровень		
2 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	12148,00
3 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	12634,00
4 квалификационный уровень*	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	13139,00

* вопрос о присвоении или повышении разряда рассматривается аттестационной комиссией Учреждения.

5.2. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

№ п/п	Профессиональные стандарты	Уровень квалификации, установленный профессиональным стандартом по соответствующей трудовой функции	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), в рублях
1	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 года №109н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом»	6	Специалист по персоналу Специалист по кадрам	11681,00
2	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 22 апреля 2021 года №274н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области охраны труда»	6	Специалист по охране труда	11681,00
3	Приказ Министерства труда и	5	Специалист по	11681,00

	социальной защиты РФ от 27 октября 2020 года № 748н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по гражданской обороне»		гражданской обороне	
4	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 15 июня 2020 года № 333н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по организационному и документационному обеспечению управления организацией»	6	Секретарь руководителя	10800,00

5.3. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
1 квалификационный уровень	настройщик пианино и роялей	10602,00

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Должностной оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	9990,00
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10190,00
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10394,00
Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	10602,00
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	10814,00

рабочих	
2 квалификационный уровень	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11030,00
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11251,00
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	11476,00
4 квалификационный уровень	
Выполнение важных (особо важных) ответственных (особо ответственных) работ	11706,00

5.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности культуры, искусства, кинематографии, общетраслевые должности служащих и рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Положения.

6. Заключительные положения

6.1. На основании настоящего Положения Учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.2. Трудовые договоры с работниками в Учреждениях заключаются в соответствии с примерной формой трудового договора с работником Учреждения, приведенной в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) Учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 года № 167н.

6.3. В целях привлечения в Учреждения культуры молодых специалистов Учреждения предусматривают в коллективных договорах, Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет работы.

Раздел 3

об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных

учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки
в сфере работы с населением и реализацией молодежной политики в городе
Эссентуки

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки сфере работы с населением и реализацией молодежной политики в городе Эссентуки (далее соответственно – Положение, Учреждение, Учредитель) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных Учреждений на 2022 год утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2021 года, протокол № 11, постановлением администрации города Эссентуки от 31 мая 2016 года № 842 «Об утверждении Положения о системах оплаты труда работников муниципальных Учреждений города Эссентуки», постановлением администрации города Эссентуки от 29 июля 2011 года № 1177 «О порядке осуществления отраслевыми (функциональными) органами администрации города Эссентуки функций и полномочий учредителя муниципального Учреждения города Эссентуки».

1.2. Система оплаты труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- рекомендаций Ставропольской краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников Учреждений;
- настоящего Положения.

1.3. Настоящее Положение носит для муниципальных бюджетных и автономных Учреждений культуры, подведомственных управлению культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, обязательный характер.

1.4. Настоящее Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- размеры выплат стимулирующего характера и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей Учреждений;
- объемные показатели и порядок отнесения Учреждений к группе по оплате труда руководящих работников.

1.5. Принимаемые Учреждением локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, подлежат согласованию с Управлением культуры, искусства и молодежной политики администрации города Ессентуки.

2. Общие условия оплаты труда работников

2.1. Заработная плата работников Учреждений состоит:

- из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- из выплат компенсационного характера;
- из выплат стимулирующего характера.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников Учреждений устанавливаются с учетом установленных требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие соответствующую специальную подготовку или стаж работы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор с работниками или в дополнительное соглашение к трудовому договору при изменении условий оплаты труда.

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

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих и

квалификационных уровней. По должностям служащих - на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам:

- руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом Учреждения, и выполнения муниципального задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общеотраслевым должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих, в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

По должностям служащих размеры должностных окладов, по которым не определены ПКГ, размеры должностных окладов устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников в зависимости от сложности труда данных работников.

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

Наименование должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренных Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, соответствующими профессиональными стандартами и настоящим Положением.

2.3. С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат компенсационного характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при расширении зон обслуживания, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

2.3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), или в фиксированной сумме.

2.3.2. Оплата труда работников Учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

2.3.3. Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.4. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.3.5. Оплата за работу в ночное время производится работникам Учреждения за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Минимальный размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника (Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 года № 554).

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

2.3.6. Работникам Учреждений, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3.7. Работникам Учреждений, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.4. С учетом условий труда и в соответствии с утвержденным постановлением администрации города Ессентуки от 31 мая 2016 года № 842 перечнем выплат стимулирующего характера работникам Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- а) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) выплаты за качество выполняемых работ;
- в) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- г) премиальные выплаты по итогам работы;

- премия по итогам работы за месяц;
- премия по итогам работы за квартал;
- премия по итогам работы за год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

2.4.1. Установление стимулирующей выплаты осуществляется решением руководителя Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией или иным представителем работников Учреждения в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- руководителям структурных подразделений Учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителей по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом выполнения показателей эффективности деятельности Учреждения.

2.4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года.

2.4.3. Выплата за качество выполняемых работ - устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков. Рекомендуемый размер:

- до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);
- до 15% от оклада за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;
- до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);
- до 25% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;
- до 35% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков».

Указанная выплата устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.4.2. Периодичность осуществления выплат определяется соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются работникам Учреждения, занимающим как штатные должности, так и в порядке совместительства, в том числе внешнего.

Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляются в пределах фонда оплаты труда.

2.4.3. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда работников Учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников.

2.4.6. Выплата за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в пределах фонда оплаты труда дифференцированно в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры, искусства, кинематографии, в процентах от тарифной ставки, от оклада (должностного оклада) с учетом следующих критериев:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5%
- при выслуге от 5 до 10 лет – 10%
- при выслуге свыше 10 лет – 15 %.

2.4.8. Работникам Учреждений в целях поощрения за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие премиальные выплаты:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя Учреждения;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях Учреждения на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений Учреждения.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- организация качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

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

тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

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

2.4.10. Премия за качество выполняемых работ - выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении ведомственными наградами;

- награждении наградами Ставропольского края;

- награждении грамотой Российского профсоюза работников.

2.4.11. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения за оперативность и качественный результат. Максимальный размер премии за выполнение особо важных и срочных работ не ограничен.

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

2.4.12. По решению руководителя Учреждения экономия фонда оплаты труда может быть использована для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель по согласованию с профсоюзной организацией или иным представительным органом работников Учреждения на основании письменного заявления работника.

2.4.13. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей установлены в части 4 настоящего Положения.

2.4.14. Выплата премии согласовывается с первичной профсоюзной организацией Учреждения или иным представительным органом работников Учреждения.

2.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

2.6. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Учреждений должна составлять не более 40 процентов.

2.7. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников Учреждения не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы

Учредителя.

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, Учредителя определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы на установленную штатным расписанием численность муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы, доводится Учредителем до руководителя Учреждения один раз в год не позднее 10 рабочих дней со дня доведения до Управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки лимитов бюджетных обязательств. В случае изменения одного из значений формулы расчетного среднемесячного уровня оплаты труда муниципальных служащих и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями муниципальной службы Учредитель не позднее пяти рабочих дней, доводит информацию о данных изменениях до учреждения

2.8. Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда работников подведомственных муниципальных Учреждений, определяется путем деления установленного размера фонда оплаты труда работников подведомственного муниципального Учреждения (без учета объема средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, предусматриваемых на оплату труда, и объема средств, предусматриваемых на оплату труда работников, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на установленную штатным расписанием численность работников подведомственного муниципального Учреждения (без учета численности работников, оплата труда которых осуществляется за счет средств от приносящей доход деятельности, средств субсидии на иные цели, а также в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации или Правительства Ставропольского края установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

2.9. Перечень должностей, относимых к основному, административно-управленческому и вспомогательному персоналу Учреждений утверждается приказом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

К основному персоналу Учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы),

направленные на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, а также их непосредственные руководители.

К административно-управленческому персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, занятые управлением (организацией) оказания муниципальных услуг (выполнения работ), а также работники Учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности Учреждения.

К вспомогательному персоналу Учреждения относятся работники Учреждения, создающие условия для оказания муниципальных услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом Учреждения целей деятельности данного Учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

2.10. Штатные расписания Учреждений формируется в пределах утвержденного фонда оплаты труда Учреждения, утверждается руководителем Учреждения и согласовывается с Учредителем и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного Учреждения.

2.11 Фонд оплаты труда работников бюджетного и автономного Учреждений формируется на календарный год исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетным, автономным Учреждениям из бюджета муниципального образования городского округа города-курорта Ессентуки, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.12. Учреждения направляют на оплату труда до 60% средств, поступающих от доходов за дополнительные платные услуги (работы), которые не отнесены уставом Учреждения к основным видам деятельности, но которые учреждение вправе оказывать (выполнять) для достижения целей, ради которых оно создано, из них:

- не более 10 процентов на оплату труда (с начислениями) административно-управленческого персонала Учреждения, с учетом доплаты руководителю Учреждения за организацию платных услуг и осуществление контроля по их оказанию, размер которой определяется Учредителем;

- остальное (не более 50 процентов) - на оплату труда (с начислениями) работников Учреждения, непосредственно оказывающих (выполняющих) платные услуги (работы).

2.13. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель Учреждения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих по должностям служащих

3.1. Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностной оклад, рублей
Общепрофессиональные должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	Специалист по социальной работе с молодежью	7779,00
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня		
1 квалификационный уровень	Юрисконсульт, экономист	9248,00

3.2. Размеры должностных окладов по должностям, трудовые функции, квалификационные требования и наименование по которым установлены в соответствии с профессиональными стандартами:

№ п/п	Профессиональные стандарты	Уровень квалификации, установленный профессиональным стандартом по соответствующей трудовой функции	Наименование должностей	Размер тарифной ставки (оклада), в рублях
1	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 февраля 2020 года № 59н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с молодежью»	5	Специалист по работе с молодежью	7777,00
2	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 21 октября 2021 года № 751н «Об утверждении профессионального стандарта «Социолог: специалист по фундаментальным и прикладным социологическим исследованиям»	6	Социолог	9290,00
3	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 сентября 2015 года № 625н «Об утверждении профессионального стандарта	6	Специалист по закупкам	9248,00

«Специалист в сфере закупок»			
------------------------------	--	--	--

3.3. Размеры окладов рабочих Учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня	Должностной оклад, рублей
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6040,00

3.4. С учетом условий труда работникам, занимающим должности культуры, искусства, кинематографии, общепрофессиональные должности служащих и рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения, и стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 2.4 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

4.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в размере 13826,00 рублей.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя данного Учреждения.

4.4. Руководитель Учреждения может выполнять иную работу по совместительству на условиях трудового договора в свободное от основной работы время, как в самом Учреждении, так и у другого работодателя только с разрешения управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

4.5. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные пунктом 2.3 настоящего Положения.

Руководителю Учреждения выплаты компенсационного характера устанавливает управление культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

4.6. Руководителю Учреждения, заместителям могут быть установлены выплаты стимулирующего характера с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями

эффективности работы Учреждения), за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются Учредителем, по результатам достижения показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя, утвержденных Учредителем, за соответствующий период.

Руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по Учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнения работ), а также иных показателей эффективности деятельности муниципального Учреждения и его руководителя.

Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом с руководителем муниципального Учреждения.

4.7. Для руководителя, заместителей руководителя Учреждения применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда, а также за выполнение особо важных и срочных работ.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей Учреждений устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителям Учреждений.

4.8 Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей муниципальных Учреждений, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников этих Учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя муниципального Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников муниципального Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя соответствующего муниципального Учреждения, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников этого Учреждения. Определение размера среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

4.9. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя Учреждения, его заместителей) устанавливается в кратности от 1 до 5.

4.10. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей Учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки, если иное не

предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Информация, предусмотренная частью первой настоящего пункта, может по решению управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки размещаться в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальных сайтах Учреждений.

4.11. Условия оплаты труда руководителей Учреждений устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального Учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

4.12. Порядок и критерии стимулирующих выплат руководителю Учреждения устанавливаются локальным актом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки. Изменения и дополнения порядка и критериев стимулирующих выплат утверждаются приказом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

Размеры выплат стимулирующего характера руководителя устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя Учреждения.

4.13. При создании новых Учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников Учреждения для определения должностного оклада руководителя Учреждения, размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется нормативным документом управления культуры, искусства и молодежной политики администрации города Эссентуки.

5. Заключительные положения

5.1. На основании настоящего Положения Учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

5.2. Трудовые договоры с работниками в Учреждениях заключаются в соответствии с примерной формой трудового договора с работником Учреждения, приведенной в приложении №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) Учреждениях на 2012 - 2018 годы, и Рекомендациями по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) Учреждения при введении «эффективного контракта», утвержденными приказом Министерства труда и социальной защиты от 26 апреля 2013 года № 167н.

5.3. В целях привлечения в Учреждения культуры молодых специали-

стов Учреждения предусматривают в коллективных договорах, Положениях об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет работы.