



**АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛИНИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ  
КАЛИНИНСКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 25.11.2024

№ 281

ст-ца Калининская

**Об утверждении Положения об оплате труда работников  
муниципальных учреждений культуры, искусства и  
кинематографии Калининского сельского поселения  
Калининского района**

В соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации, Уставом Калининского сельского поселения Калининского района, в целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Калининского сельского поселения Калининского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Калининского сельского поселения Калининского района согласно приложению.

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Калининского сельского поселения Калининского района, разработать локальные акты в соответствии с настоящим постановлением.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Калининского сельского поселения Калининского района от 11 сентября 2024 года № 234 "Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Калининского сельского поселения Калининского района"

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального обнародования, и распространяется на правоотношения возникшие с 1 ноября 2024 года.

Глава Калининского  
сельского поселения  
Калининского района

М.С. Нагорный

Приложение  
УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением администрации  
Калининского сельского поселения  
Калининского района  
от 05.11.2024 № 284

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Калининского сельского поселения  
Калининского района

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Калининского сельского поселения Калининского района (далее – Положение), разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников казенных и бюджетных учреждений, подведомственных администрации Калининского сельского поселения Калининского района (далее соответственно – учреждения культуры).

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

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей и руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

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

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

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

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

Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

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

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

1.3. Положение разработано 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;

Единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

Отраслевого (межотраслевого) соглашения.

1.4. Положение об оплате труда включает следующие разделы:

общие положения;

основные условия оплаты труда работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей;

другие вопросы оплаты труда.

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

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

должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующих системах оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда, включая базовый оклад работника учреждения (далее – работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

1.10. Оплата труда работников учреждений культуры производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете, плане финансово-хозяйственной деятельности учреждений на соответствующий финансовый год.

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей Фонд оплаты труда не уменьшается.

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

Индексация заработной платы работников муниципальных учреждений культуры производится путем принятия соответствующих актов администрацией Калининского сельского поселения Калининского района.

1.12. На основе настоящего Положения учреждения культуры разрабатывают с учётом мнения представительного органа работников

учреждения положение об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее действующему законодательству и настоящему Положению.

1.13. Настоящее Положение распространяется на следующие учреждения культуры:

Муниципальное учреждение – Калининский дом культуры;

Муниципальное учреждение культуры «Библиотечная система Калининского сельского поселения»;

Калининское муниципальное учреждение «Кино».

## 2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников учреждений культуры устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

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

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессиональных квалификационных групп (далее –ПКГ), утвержденных Приказом № 248н (приложение 2):

Квалификационный Уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1 квалификационный разряд	8 934
	2 квалификационный разряд	9 202
	3 квалификационный разряд	9 478
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)		ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше

ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4 квалификационный разряд	9 763
	5 квалификационный разряд	10 057
2 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	6 квалификационный разряд	10 359
	7 квалификационный разряд	10 670
3 квалификационный уровень – профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	8 квалификационный разряд	10 991
4 квалификационный уровень		11 321

2.3.2. По общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов и служащих на основе ПКГ, утвержденных Приказом № 247н (приложение 3):

Квалификационный уровень	Размер оклада, рублей
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	9 202
2 квалификационный уровень	9 294
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень	9 478
2 квалификационный уровень	9 574
3 квалификационный уровень	9 858
4 квалификационный уровень	9 952
5 квалификационный уровень	10 047

ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	9 763
2 квалификационный уровень	9 861
3 квалификационный уровень	9 959
4 квалификационный уровень	10 057
5 квалификационный уровень	10 153
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	10 153
2 квалификационный уровень	10 458
3 квалификационный уровень	10 773

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры на основе ПКГ, утвержденных Приказами министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 121н (приложение 4) и Приказом № 570, (приложение 5):

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		8 934
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1 квалификационный уровень	2 квалификационный разряд	9 202
	3 квалификационный разряд	9 478
	4 квалификационный разряд	9 763
	5 квалификационный разряд	10 057
	6 квалификационный разряд	10 359
	7 квалификационный разряд	10 670
	8 квалификационный разряд	10 991
2 квалификационный уровень	6 квалификационный разряд	11 321
	7 квалификационный разряд	11 660
	8 квалификационный разряд	12 010
3 квалификационный уровень	8 квалификационный разряд	12 371
4 квалификационный уровень – профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ		12 743
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		

	10 184
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	
	13 851
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	
	15 928
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	
	18 159

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

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

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

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

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

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

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов, ставок, а также установление диапазонов размеров окладов, ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей

временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

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

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

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

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

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

Размер повышения оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и иного) в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в системе оплаты труда работников, коллективном договоре, локальном нормативном акте учреждения.

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

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

3.1.5. Выплаты работникам, занимающим должности специалистов, работающих в сельской местности.

Специалистам, работающим в учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

работникам культуры, искусства и кинематографии не более 3000 рублей в месяц;

иным работникам (заведующий хозяйством, костюмер, реквизитор, киномеханик) не более 1800 рублей в месяц.

Выплаты работникам в данном размере осуществляются при условии занимаемой должности на 1 ставку.

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

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

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

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

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Выплаты за высокие показатели результативности.

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

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются учреждением по согласованию с представительным органом работников учреждения.

4.1.1.2. Выплаты за сложность, напряженность и специфику выполняемой работы выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

Работникам учреждений культуры (административно-управленческий персонал: должности руководителей; основной персонал: должности работников (специалистов) культуры, искусства и кинематографии и профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии).

Иным работникам (вспомогательный персонал: общеотраслевые должности специалистов и служащих и общеотраслевые профессии рабочих) в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю должности.

Размер (в процентах от оклада): свыше 5 лет – 15 %.

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

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание.

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

работникам учреждений культуры, искусства и кинематографии, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное

мастерство с целью стимулирования работников учреждений, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, в следующем размере:

- 20 % – при наличии квалификационной категории «Ведущий»;
- 15 % - при наличии высшей квалификационной категории;
- 10 % - при наличии первой квалификационной категории;
- 5% - при наличии второй квалификационной категории;

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности (приложение 7 к Положению) устанавливается:

работникам учреждений культуры, предусматривается должностное категорирование, в следующих размерах:

- 25 % – при наличии должностной категории «Главный»;
- 20 % – при наличии должностной категории «Ведущий (старший)»;
- 15 % – при наличии высшей должностной категории;
- 10 % – при наличии первой должностной категории;
- 5% - при наличии второй должностной категории;
- 3% - при наличии третьей должностной категории;

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

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки:

- 10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;
- 20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;
- 30 % - за ученую степень доктора наук.

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

4.1.4. Премияльные выплаты:

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

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение периода в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Решение о ее выплате работнику учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения. Сроки перечисления стимулирующих выплат начисляемых за месяц, квартал, год или иной период установлены коллективным договором или локальным нормативным актом.

Решение о её выплате руководителю учреждения и конкретных размерах принимает глава Калининского сельского поселения Калининского района.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

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

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, в пределах фонда оплаты труда.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке.

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

Учреждением может быть предусмотрен персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, а также в виде стимулирования работников относящихся к категории «молодой специалист».

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Решение о введении соответствующей нормы принимается учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его

работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и администрацией Калининского сельского поселения Калининского района.

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

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

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения и его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу, ставке или в абсолютном размере.

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

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

## 5. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения, и его заместителей

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

5.2. Условия оплаты труда руководителей и их заместителей учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Оклад руководителя учреждения устанавливается распоряжением главы Калининского сельского поселения Калининского района в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры Калининского сельского поселения Калининского района (приложение 1 к настоящему Положению), в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы с последующим отражением в трудовом договоре или дополнительном соглашении к нему.

5.4. Оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 – 30% ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя и заместителей руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

5.6. Кратность к окладу руководителя может устанавливаться распоряжением главы Калининского сельского поселения Калининского района с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальным учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

5.7. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителей, учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главы Калининского сельского поселения Калининского района.

5.8. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя учреждения устанавливаются в соответствии с разделами 3,4 Положения.

5.9. Глава Калининского сельского поселения Калининского района может устанавливать руководителям учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы учреждения.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяются главой Калининского сельского поселения Калининского района.

5.10. Премирование руководителя учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с положением о порядке и условиях установления выплат компенсационного и стимулирующего характера). Размеры премирования руководителя учреждения устанавливаются главой Калининского сельского поселения Калининского района.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Штатное расписание учреждений культуры формируется и утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с главой Калининского сельского поселения Калининского района.

6.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения по согласованию с главой Калининского сельского поселения Калининского района.

6.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

6.5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объёмов муниципальных услуг, установленных учредителем.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

6.6. Экономия фонда оплаты труда работников расходуется в соответствии с положением, утверждаемым руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа работников.

6.7. В целях оказания социальной поддержки работникам (в том числе руководителю и его заместителям) муниципальных учреждений культуры подведомственных администрации Калининского сельского поселения Калининского района, за счет экономии, сложившейся по фонду оплаты труда может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

- к юбилейным датам рождения с 25 - летием и далее через каждые 5 лет – не более двух должностных окладов;
- в связи с рождением ребенка – не более двух окладов;
- в связи с регистрацией брака – не более двух окладов;
- в случае смерти близкого родственника (супруг, дети, родители) – не более двух окладов; в случае смерти работника материальная помощь в тех же размерах выплачивается его родственникам;
- в связи с длительной болезнью (более 21 дня) работника или его близких родственников (супруг, дети, родители) – не более двух окладов;
- другими обстоятельствами (по Ходатайству Представителя работников).

Решение об оказании материальной помощи и её размерах работникам учреждения принимает руководитель на основании письменного заявления работника с учётом мнения Представителя работников.

Решение об оказании материальной помощи и её размерах, руководителю учреждения принимает глава Калининского сельского поселения Калининского района на основании письменного заявления руководителя учреждения. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на лицевые счета работников денежных средств через банки России. Выплата заработной платы производится в следующие