РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

ОРЛОВСКИЙ РАЙОН

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

«ДОНСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»

АДМИНИСТРАЦИЯ ДОНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

 27.07.2023 № 115 х. Гундоровский

Об оплате труда работников

муниципальных бюджетных и

казенных учреждений Донского

сельского поселения Орловского района

В целях приведения правового акта Администрации Донского сельского поселения в соответствие с действующим законодательством и в связи с реорганизацией, путем изменения типа существующего муниципального казенного учреждения культуры Донского сельского поселения Орловского района «Гундоровский сельский дом культуры», Администрация Донского сельского поселения **постановляет:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Донского сельского поселения Орловского района согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 2.

 2. Постановление от 01.04.2019 №58 "Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Донского сельского поселения «Гундоровский сельский дом культуры», подведомственного Администрации Донского сельского поселения» считать утратившим силу.

3. Настоящее постановление подлежит размещению на официальном сайте Администрации Донского сельского поселения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и вступает в силу со дня его официального обнародования (опубликования)и распространяется на правоотношения возникшие с 05.07.2023 года.

4. Контроль за выполнением постановления возложить на заведующего сектора экономики и финансов .

Глава Администрации

Донского сельского поселения М.О. Осляка

Приложение № 1

к проекту постановления

Администрации Донского

сельского поселения

от 27.07.2023 № 115

 ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Донского сельского поселения Орловского района

Раздел 1. Общие положения

 1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Донского сельского поселения Орловского района по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» (далее – Примерное положение) включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений Донского сельского поселения Орловского района (далее – муниципальное учреждение);

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя муниципального учреждений, главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

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

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, 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 могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р ( в редакции от 14.09.2015 года)

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения, и включает в себя должность руководителя, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год распоряжением Администрации Донского сельского поселения и доводятся до муниципального учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Примерным положением, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России). Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

 Таблица № 1

Минимальные размеры

должностных окладов работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименованиедолжности |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:без категории  | 11 818 | Заведующий сельским клубом |

 2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России. Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

.

Таблица № 2

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников, занимающих

общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование профессии |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:1-й квалификационный уровень:1-й квалификационный разряд | 5 820 | уборщик служебных помещений |

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры

должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| художественный руководитель  | 12 415 |

 2.3. Минимальные должностные оклады руководителей структурных подразделений, специалистов муниципального учреждения, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,1 расположенных в сельских населенных пунктах и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.4. За исполнение функций муниципального учреждения минимальные должностные оклады, руководителей структурных подразделений, специалистов муниципального учреждения, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. В целях сохранения кадрового потенциала в муниципальном учреждении, минимальные должностные оклады работникам основного персонала, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения, и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения. При увеличении минимальных должностных окладов, установленных локальными нормативными актами муниципальных учреждений, на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. Порядок и условия
установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.1.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем муниципального учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада(ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.7. Повышающий коэффициент к заработной плате работников за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование территорий | Размер коэффициента |
| Населенные пункты (ограниченные с запада линией железной дороги Сальск-Волгоград) х. Гундоровский, х. Романовский, х. Шалгаков) | 1,1 |

Повышающий коэффициент к заработной плате работников за работу на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности, применяется к общей сумме начисленной заработной платы по должностным окладам (ставкам заработной платы), компенсационным и стимулирующим выплатам.

Раздел 4. Порядок и условия
установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителю, специалистам и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – Администрацией Донского поселения;

главному бухгалтеру муниципального учреждения – руководителем муниципального учреждения по согласованию с Администрацией Донского сельского поселения;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

Главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципального учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией Донского сельского поселения.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Администрацией Донского сельского поселения.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных, региональных и муниципальных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и так далее.

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

4.8. Работникам муниципального учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

4.8.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя
муниципального учреждения и главного бухгалтера,
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

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

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице №4.

Таблица №4

Размер минимального должностного оклада

Руководителя муниципального учреждения

| № п/п | Группапо оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учреждения культуры (клубного типа) I группы по оплате труда руководителей | 25 406 |
| 2. | Учреждения культуры (клубного типа)II группы по оплате труда руководителей  | 23 094 |
| 3. | Учреждения культуры (клубного типа) III группы по оплате труда руководителей | 20 997 |
| 4. | Учреждения культуры (клубного типа) IV группы по оплате труда руководителей | 19 088 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///C%3A/Users/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc) 6 настоящего приложения.

5.4. Минимальный должностной оклад руководителя муниципального учреждения увеличиваются на коэффициент 0,1 расположенных в сельских населенных пунктах и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. За исполнение функции муниципального учреждения, должностной оклад руководителя муниципального учреждения увеличивается на коэффициент 0,05 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. В целях сохранения кадрового потенциала в муниципальном учреждении, минимальный должностной оклад руководителя увеличивается на коэффициент 0,05 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.7. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.8. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.9. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C%3A/Users/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc) 3 настоящего Примерного положения.

5.10. Руководителю муниципального учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C%3A/Users/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc) 4 настоящего Примерного положения.

5.11. Руководителю муниципального учреждения устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 50

Размеры предельного соотношения среднемесячной

заработной платы руководителя муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельногосоотношения |
| 1 | 2 |
| По 100  | 4,0 |
| От 101 по 500  | 5,0 |
| От 501 по 1000  | 6,0 |

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет руководитель муниципального учреждения, главный бухгалтер.

5.12. Условия оплаты труда руководителей, главных бухгалтеров муниципального учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области и Орловского района.

5.13. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области и Орловского района

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя муниципального учреждения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителя |
| I | II | III | IV |
| 1. | Количество постоянно действующих втечение года клубных формирований | свыше20 | 11-20 | 7-10 | 3-6 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях: | свыше20 | 7-10 | 5-6 | 3-4 |
| 3. | Количество штатных сотрудников | 30-25 | 25-20 | 20-10 | 10-5 |

К клубным формированиям относятся: любительские объединения, клубы по интересам, коллективы художественной самодеятельности, кружки технического творчества, прикладных знаний, домоводства, и др. аналогичные формирования.

6.2. Учреждения культуры клубного типа:

IV квалификационная группа по системе оплате труда работников – муниципальное казенное учреждение культуры Донского сельского поселения Орловского района "Гундоровский сельский дом культуры" присвоена на основании отчета 7 НК.

6.3. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение № 2

к проекту постановления

Администрации Донского

сельского поселения

от 27.07.07.2023 № 115

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

руководитель учреждения (директор, художественный руководитель);

главный бухгалтер.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.