**Администрация Тунгокоченского**

 **муниципального округа**

**Забайкальского края**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 17 марта 2025 года  | с. Верх-Усугли | № 227 |

**Об утверждении Примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа»**

 В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьями 32,37 Устава Тунгокоченского муниципального округа, частью 2 статьи 1, частью 1 статьи 2, частью 1 статьи 3, частью 1 статьи 17 и статьей 18 решения Совета Тунгокоченского муниципального округа от 15.02.2024 года № 4 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников учреждений Тунгокоченского муниципального округа», администрация Тунгокоченского муниципального округа постановляет:

1.Утвердить прилагаемое Примерное [Положение](#P43) «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа».

2.Со дня вступления в силу настоящего постановления признать утратившим силу:

постановление Администрации Тунгокоченского муниципального округа Забайкальского края от 12.08.2024 года № 660 «Об утверждении Примерного Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа».

3. Настоящее постановление вступает в силу на следующий день после дня его официального опубликования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01 марта 2025 года.

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Вести Севера» и разместить на официальном сайте Тунгокоченского муниципального округа в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Глава Тунгокоченского

муниципального округа Н.С.Ананенко

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации

 Тунгокоченского муниципального округа

от 17 марта 2025 г. № 227

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

**«Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа».**

1. **Общие положения**

 Настоящее Положение регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа.

 Оплата труда работников Учреждений производится за счет средств бюджета Тунгокоченского муниципального округа (далее - муниципальный округ).

**II. Порядок и условия оплаты труда**

 1. Система оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа (далее - муниципальные учреждения) включают в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, гарантированные доплаты и устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе с настоящим решением и иными нормативными правовыми актами Тунгокоченского муниципального округа и Забайкальского края

Система оплаты труда работников Учреждений включает в себя:

1) должностные оклады;

2) компенсационные и стимулирующие выплаты в пределах установленного фонда оплаты труда, к которым относятся:

-надбавка за выслугу лет;

-надбавка молодым специалистам;

-надбавка за интенсивность;

-надбавка за специфику работы;

-надбавка работникам, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям)

-надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах

-надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание

-премия по результатам работы;

-единовременная выплата;

-районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в остальных районах Севера, где установлены районные коэффициенты;

-иные надбавки и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Забайкальского края и муниципальными правовыми актами Тунгокоченского муниципального округа в пределах установленного фонда оплаты труда.

 2. Должностные оклады

 1.Оклады работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих и профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, согласно Приложению №1.

 2. Критерии отнесения работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам содержатся в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам" (зарегистрирован в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 сентября 2007 г., регистрационный N 10191; "Российская газета", 2007, 6 октября).

 3.Оплата труда работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере дополнительного образования детей, устанавливается исходя из педагогической нагрузки.

 3.1.[Нормы часов](https://internet.garant.ru/#/document/70878632/entry/1000) педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с [приказом](https://internet.garant.ru/#/document/70878632/entry/0) Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре.

 3.2.Педагогическая нагрузка работников, осуществляющих педагогическую деятельность в сфере дополнительного образования детей, формируется исходя из количества часов по государственному стандарту, учебному плану и программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждениях дополнительного образования и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

 3.3.Размер оклада (должностного оклада) увеличивается:

педагогическим работникам за наличие установленной первой квалификационной категории - на коэффициент 1,10;

педагогическим работникам за наличие установленной высшей квалификационной категории - на коэффициент 1,15.

 3.4.В оклад (должностной оклад) педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 120 рублей. Данная денежная компенсация образует новый оклад.

 3.5. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников муниципальных учреждений индексируются постановлением администрации Тунгокоченского муниципального округа в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги с учетом уровня инфляции.

 4. Компенсационные выплаты

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) оплата за работу в ночное время устанавливается работникам в размере 35% оклада (должностного оклада) (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Указанная выплата производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 г. N 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время";

2) оплата за сверхурочную работу устанавливается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и отражаются в табелях учета рабочего времени, установить суммированный учет рабочего времени, учетный период - год;

3) оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Указанная выплата отражается в табелях учета рабочего времени;

4) за совмещение должностей работнику производится доплата. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

5)за исполнение 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.

 5. Стимулирующие выплаты

 В целях поощрения работников в учреждениях устанавливаются стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем примерных показателей стимулирования работников за количество и качество труда в соответствующей сфере деятельности:

 1) надбавка за интенсивность;

 2) надбавка за специфику работы;

 3) надбавка молодым специалистам;

 4) надбавка за выслугу лет;

 5)надбавка Указным категориям работников, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям);

 6) надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах;

 7) надбавка за почетное звание, ученую степень и ученое звание;

 8) премиальные выплаты по итогам работы.

5.1. Размер надбавки за интенсивность и высокие показатели в работе может устанавливаться как в абсолютом значении так и в процентом соотношении от должностного оклада. Надбавка устанавливается на определенный срок. Рекомендуемый размер – в пределах до 100 процентов оклада.

Решение о введении и условиях осуществления выплат за интенсивность, высокие результаты и качество, особые условия выполняемых работ Учреждением принимается самостоятельно с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

5.2. Надбавка за специфику работы в муниципальных учреждениях культуры:

 - работникам учреждений культуры, относящимся к художественно- руководящему персоналу - до 70% к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате;

 - иным работникам муниципальных учреждений культуры - до 20 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер данной надбавки, порядок и условия ее выплаты устанавливаются, с учетом разъездного характера работы, или ее режима, или напряженности в работе, которая несет в себе значительные психологические, эмоциональные и физические нагрузки. Размер надбавки устанавливается в соответствии с критериями оценки интенсивности, высоких результатов работы;

 - педагогическим работникам образовательных учреждений сферы культуры, реализующих дополнительные предпрофессиональные программы в области искусств (в детских школах искусств по видам искусств) - в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Для принятия решения о размерах выплат стимулирующего характера в учреждении создается комиссия с обязательным участием представителя профсоюза или иного представительного органа работников учреждений.

 Количество членов комиссии должно быть нечетным. По итогам заседания комиссии оформляется протокол и на основании протокола оформляется приказ учреждения.

Расчет суммы выплат рекомендуется производить на основе суммарного количества баллов, соответствующих целевым показателям Оценки за специфику работы, Оценки интенсивности и высоких результатов работы (приложение № 2 к Положению).

Стоимость одного балла равна одному % соответствующей надбавки, исходя из объема средств на обеспечение указанных выплат в пределах доли в фонде оплаты труда, выделенной на выплаты стимулирующего характера.

При наличии взысканий, упущений в работе, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей размеры выплат стимулирующего характера пересматриваются в индивидуальном порядке.

Стимулирующие надбавки не образуют новый оклад.

5.3. Надбавка молодым специалистам, являющимся лицами в возрасте до 35 лет включительно, впервые заключившим трудовой договор с муниципальными учреждениями культуры и дополнительного образования сферы культуры в течение пяти лет после завершения обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, устанавливается надбавка в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Надбавка устанавливается молодым специалистам на срок до трех лет с момента заключения с муниципальными учреждениями трудового договора.

Надбавка молодым специалистам Указных категорий работников, являющихся лицами в возрасте до 35 лет включительно, завершившим обучение по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, впервые заключившим в течение пяти лет после завершения обучения с муниципальным учреждением трудовой договор в соответствии с полученной квалификацией, в том числе имеющим трудовой стаж, полученный в период обучения по основным профессиональным образовательным программам и (или) по программам профессионального обучения, дополнительно устанавливается к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в первые три года в размере 80 процентов, в течение четвертого года работы в размере 60 процентов, в течение пятого года работы в размере 30 процентов.

Надбавка молодому специалисту Указной категории устанавливается на срок пять лет с даты заключения с муниципальным учреждением трудового договора, но не более чем до достижения им возраста 35 лет включительно.

При трудоустройстве (в том числе в порядке перевода) молодого специалиста (в том числе Указной категории) в период действия надбавки после заключения с муниципальным учреждением культуры и дополнительного образования сферы культуры трудового договора, в другое муниципальное учреждение культуры и дополнительного образования ранее установленная надбавка сохраняется.

5.4. Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества полных лет, проработанных в учреждениях культуры, дополнительного образования сферы культуры в следующих размерах:

При стаже работы Размер надбавки

 (в процентах к месячному

 Должностному окладу)

от 1 до 5 лет 5

от 5 до 10 лет 10

от 10 лет без ограничения срока действия 15

Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из должностного оклада работника без учета доплат и надбавок.

При временном замещении надбавка за выслугу лет начисляется на должностной оклад по основной работе.

Надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Надбавка за выслугу лет выплачивается со дня возникновения права на эту надбавку.

Назначение надбавки за выслугу лет производится на основании приказа руководителя.

При увольнении работника надбавка за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

 Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка, а также другие документы, удостоверяющие наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за выслугу лет, в соответствии с действующим законодательством.

 Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет работникам возлагается на работника кадровой службы.

 Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет или определения размеров этой надбавки рассматриваются в установленном законодательством порядке.

5.5.Надбавка Указным категориям работников, осуществляющих деятельность по наиболее востребованным должностям (профессиям, специальностям) устанавливается в размере 50 процентов минимального размера оплаты труда, в соответствии с Федеральным [законом](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=462957) от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» и начисляется работникам должностей (профессий, специальностей), предусмотренных перечнем наиболее востребованных должностей (профессий, специальностей), утвержденного приказом Министерства культуры Забайкальского края на соответствующий период времени. Надбавка не образует новый оклад и начисляется работнику по основному месту работы пропорционально отработанному времени, пропорционально занимаемой ставке, но не более одной.

5.6. Надбавка работникам, занятым на рабочих местах, находящихся в малых населенных пунктах Забайкальского края осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Забайкальского края от 24 июля 2024 года № 368 и перечня малых населенных пунктов Забайкальского края, утвержденного Министерством строительства, дорожного хозяйства и транспорта Забайкальского края.

5.7. За почетное звание, ученую степень и ученое звание.

Надбавка устанавливается:

а) в размере 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

 -почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Народный»;

-ученую степень доктора наук по профилю учреждения или деятельности;

б) в размере 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим:

-почетные звания «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный артист», «Заслуженный мастер производственного обучения», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации;

-ученую степень кандидата наук по профилю учреждения или деятельности, кроме научно-педагогических работников учреждений дополнительного профессионального образования;

-в размере 5 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работникам учреждений, имеющим почетные звания профессиональных работников Читинской области, Агинского Бурятского автономного округа, Забайкальского края, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, либо его деятельности, либо его специализации.

 5.8. При наличии экономии средств по фонду оплаты труда, в целях поощрения работников за выполнение показателей эффективности деятельности учреждения им могут быть установлены премии:

 премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

 единовременные премии за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность, высокие результаты, качество выполняемых работ.

 Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах утвержденного фонда на основании коллективного договора и Положения об оплате и стимулировании труда.

 При премировании работников учитывается:

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

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса;

-участие, в течение соответствующего рабочего периода, в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

 При наличии взысканий, упущений в работе за отчетный период, ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, основание для выплаты премии отсутствует.

 Премия может быть выплачена работникам единовременно при:

 присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации и Забайкальского края, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

 награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Министерства культуры Забайкальского края, профсоюза работников культуры.

 Конкретный размер премии устанавливается в Положении об оплате и стимулировании труда работников Учреждения, исходя из наличия финансовых средств на эти цели.

5.9.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

**III. Другие вопросы оплаты труда**

1. В случае, если месячная заработная плата работников муниципальных учреждений по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством), ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, работникам муниципальных учреждений производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда. Размер доплаты для каждого работника определяется как разница между минимальным размером оплаты труда, установленным федеральным законом, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе за соответствующий период времени с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

Доплата, указанная в настоящей статье, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений.

2. Работникам муниципальных учреждений, занимающим должности, к которым в соответствии с трудовым законодательством предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования, производится выплата гарантированной персональной надбавки до минимального значения размера заработной платы, который устанавливается решением округа, обеспечивающим рост заработной платы в Тунгокоченском муниципальном округе.

 Размер гарантированной персональной надбавки для каждого работника устанавливается в абсолютном значении и определяется как разница между минимальным значением размера заработной платы, который устанавливается решением округа, обеспечивающим рост заработной платы в Тунгокоченском муниципальном округе, и размером начисленной месячной заработной платы данного работника по основной работе при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом всех выплат, предусмотренных действующим законодательством (за исключением районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате, установленных в соответствии с федеральным и региональным законодательством).

**IV. Оплата труда руководителей учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры**

1.Оплата труда руководителей учреждений муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в кратном отношении к базовому окладу по профессионально-квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочего первого уровня" первого квалификационного уровня (к которому, в соответствии с трудовым законодательством, предъявляются требования к уровню квалификации и наличию профессионального образования).

Размер должностного оклада руководителя Учреждения увеличивается на коэффициент кратности, установленный согласно штатной численности Учреждения:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование критерия | Размер коэффициента кратности |
| Штатная численность персонала учреждения |
| до 11 ед. | 3 |
| от 12 до 19 ед. | 4 |
| от 20 ед. и больше | 5 |

Должностные оклады руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, индексируются одновременно с индексацией оклада (должностного оклада), тарифной ставки заработной платы работников общеотраслевых профессий рабочих и должностей служащих в соответствии с нормативными правовыми актами об индексации окладов (должностных окладов), тарифных ставок.

При изменении должностного оклада руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры вносятся соответствующие изменения в трудовой договор.

3. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 4 раздела 2 настоящего Положения в зависимости от условий труда.

4. К выплатам стимулирующего характера руководителю Учреждения относятся:

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за почетное звание, ученую степень, ученое звание;

- за интенсивность, за высокие результаты работы ;

- премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ.

4.1. Размеры, условия и порядок выплаты надбавки за выслугу лет устанавливаются в соответствии с пунктом 5.4 раздела 2 настоящего Положения.

4.2. Размеры, условия и порядок установления надбавки за почетное звание, ученую степень, ученое звание устанавливаются в соответствии с пунктом 5.7 раздела 2 настоящего Положения.

- система премирования.

4.3.Стимулирующие выплаты за интенсивность, за высокие результаты работы руководителю муниципального учреждения культуры и дополнительного образования сферы культуры устанавливаются по решению комиссии, созданной при Комитете культуры и социальной политики администрации Тунгокоченского муниципального округа в процентах к должностному окладу в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений.

Оценка деятельности руководителей муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры для определения размера стимулирующей надбавки за интенсивность, за высокие результаты работы производится в баллах в соответствии с Перечнем целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности муниципальных учреждений, (приложение № 2 к настоящему Положению).

 5. Премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год) руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета и производятся в пределах планового фонда оплаты труда.

 Премиальные выплаты за выполнение особо важных и срочных работ руководителю Учреждения устанавливаются приказом Комитета, в пределах установленного фонда оплаты труда, но не более 100% должностного оклада в зависимости от достижения целевых показателей эффективности деятельности Учреждения и ее руководителя за счет бюджетных и внебюджетных средств на основании письменного отношения руководителя Учреждения.

При премировании учитываются:

-успешное и добросовестное исполнение руководителем 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;
- отсутствие обоснованных претензий от физических и юридических лиц к руководителю, связанных с уставной деятельностью учреждения.

Премия руководителям муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры, не выплачивается в следующих случаях:

- наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора руководителю за неисполнение, или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий. В случае наложения дисциплинарного взыскания в виде замечания, Комитет культуры и социальной политики имеет право частично снизить размер премии руководителю муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры;

- наличия фактов нецелевого расходования бюджетных средств, нарушения правил ведения бюджетного учета, или нарушения бюджетного законодательства, выявленного в результате проверок финансово-хозяйственной деятельности, проведенных в премируемом периоде;
 - выявление за премируемый период в учреждении нарушений правил противопожарной безопасности;

 - наличия за премируемый период фактов нарушения трудового законодательства, требований нормативных правовых актов, по результатам проверок органами государственной власти, органами государственного надзора и контроля;

**V. Порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения**

Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры Тунгокоченского муниципального округа (далее - муниципальные учреждения) формируется ежегодно, устанавливается на календарный год.

Размер фонда оплаты труда определяется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на очередной финансовый год и плановый период и рассчитывается исходя из штатной численности работников учреждения, размеров рекомендуемых окладов (должностных окладов) работников, коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных настоящим Положением.

Экономия средств фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования сферы культуры может направляться на предоставление стимулирующих выплат.

Установить, что предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда работников Учреждения должна составлять не более 40 процентов, предельная доля оплаты труда работников основного персонала - не менее 60 процентов

Приложение № 1

к постановлению администрации

Тунгокоченского муниципального округа

от 17 марта 2025 года № 227

|  |
| --- |
| БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), БАЗОВЫЕ СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХУЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ и ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СФЕРЫ КУЛЬТУРЫ ТУНГОКОЧЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА |

1) по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей общеотраслевых профессий рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Уборщик служебных помещений, сторож, подсобный рабочий, истопник, гардеробщик, слесарь-сантехник; рабочий по обслуживанию здания | 6864 |

2)по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей общеотраслевых профессий специалистов и служащих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Делопроизводитель | 8515 |
| Профессиональная квалификационная группа должностей общеотраслевых профессий руководителей, специалистов и служащих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Техник по защите информации, инспектор п кадрам | 8957 |

3) по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| квалификационный уровень не установлен | Контролер билетов | 12 670 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| квалификационный уровень не установлен | Руководитель кружка; ведущий дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор; | 13 000 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| квалификационный уровень не установлен | главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист экспозиционного и выставочного отдела, звукооператор; | 13 986 |
| Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| квалификационный уровень не установлен | главный режиссер; художественный руководитель; главный хормейстер; заведующий филиалом библиотеки; заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер, хормейстер;звукорежиссер; заведующий филиалом организации культуры клубного типа; режиссер массовых представлений; звукорежиссер, менеджер по культурно-массовому досугу. | 17 925 |
|  4) по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года N 121н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии": |
| Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |
| квалификационный уровень не установлен | Киномеханник  | 12 670 |
|  5) по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 года N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования": |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников |
| 1 квалификационный уровень | Музыкальный руководитель | 13 792 |
| 2 квалификационный уровень | Педагог дополнительного образования; педагог-организатор;  | 14 053 |
| 3 квалификационный уровень | Методист; старший педагог дополнительного образования;  | 14 316 |
| 4 квалификационный уровень | Преподаватель\*(1); старший методист;  | 14 576 |

\*(1) Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

Приложение № 2

к постановлению администрации

Тунгокоченского муниципального округа

от 17 марта 2025 года № 227

**Критерии оценки интенсивности, высоких результатов работы**

**работников**

|  |
| --- |
| **Целевые показатели оценки за специфику работы** |
| № пп | Наименование критерия оценки за спецификуработы | Рекомендуемыйразмер оценки вбаллах |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Разъездной характер работы | 10 |
| 2 | Исполнение должностных обязанностей в условиях ненормированного рабочего дня | 10 |
| 3 | Высокое профессиональное мастерство | 20 |
| 4 | Особые творческие достижения (личные профессиональные достижения, как номинация на профессиональную премию) | 30 |
| 5 | Выполнение работы, отличающейся своей сложностью (главная роль, сложная партия, номер, отрывок, художественное решение, творческое новаторство) | 30 |

**Целевые показали оценки интенсивности и высоких результатов работы**

| № пп | Должность | Наименование критерия оценки качества выполняемых работ | Содержание критерия оценки качества выполняемых работ | Рекомендуемый размер оценки в баллах |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Руководитель (заместитель руководителя) структурного подразделения, филиала | стабильная деятельность подразделения, филиала (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение плана работы структурного подразделения, филиала | 20-50 |
| отсутствие претензий к деятельности структурного подразделения, филиала со стороны администрации учреждения | 20-50 |
| 2 | Специалисты | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | своевременное, полное и достоверное представление отчетности | 10-25 |
| достижение установленных показателей результатов труда | 20-50 |
| отсутствие замечаний специалисту со стороны администрации учреждения | 10-25 |
| Технические исполнители | качественное выполнение функций по обеспечению деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | соответствие обслуживаемого объекта нормативным требованиям | 20-50 |
| отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 20-50 |
| 3 | Инженерно-технические работники, киномеханики, гардеробщицы | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | отсутствие замечаний работнику со стороны администрации учреждения | 10-20 |
| достижение установленных показателей результатов труда  | 10-20 |
| качественное выполнение функций по обеспечению основной деятельности учреждения (по итогам предыдущего квартала) | своевременное выполнение ремонта и реставрации фильмокопий | 10-20 |
| соблюдение и сокращение сроков ремонта аппаратуры, продление межремонтных сроков эксплуатации оборудования | 10-20 |
| обеспечение бесперебойной доставки фильмокопий в районы края, соблюдение правил транспортировки и хранения фильмофонда | 10-20 |
| 4 | Педагогические работники (преподаватель) | уровень успеваемости учащихся (по итогам предыдущего семестра) | успеваемость (допуск к экзамену, сессии) - 100% | 20-50 |
| повышение успеваемости в сравнении с предыдущим периодом | 10-25 |
| качество подготовки учащихся (по итогам предыдущего семестра) | качество знаний не менее 30% (по результатам промежуточной аттестации) | 10-25 |
| 5 | Педагог-организатор, педагог-психолог, воспитатель  | качество жизнедеятельности учащихся (по итогам предыдущего семестра) | достижение установленных показателей результатов труда  | 10-30 |
| формирование культуры поведения учащихся (по итогам предыдущего семестра) | отсутствие нарушений, правил поведения учащихся (по данным мониторинга) | 10-40 |
| своевременное выполнение индивидуального плана мероприятий учреждения | 10-30 |
| 6 | Главный библиотекарь (библиограф) | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | организация научных исследований и участие в реализации результатов этих исследований (по результатам отчетов) | 20-50 |
| разработка программ, планов, положений и других документов ДЛЯ информационной и библиографической деятельности (по результатам отчетов) | 20-50 |
| 7 | Библиотекарь (библиограф) | качество и эффективность библиотечных процессов по своему направлению деятельности (по итогам предыдущего квартала)  | достижение установленных показателей результатов труда  | 10-30 |
| внедрение разнообразных, привлекательных форм массовой работы (по итогам предыдущего года) | внедрение инновационных форм и методов работы с читателями (мин. 1 форма в год) | 20-35 |
| качественное выполнение информационно-библиографических запросов с использованием различных типов источников (по итогам предыдущего квартала)  | использование не менее 3 типов источников при выполнении информационно-библиографических запросов | 20-35 |
| 8 | Художественный персонал клубного учреждения и других аналогичных организаций | стабильное выполнение функциональных обязанностей (по итогам предыдущего квартала) | достижение установленных показателей результатов труда (количество мероприятий, семинаров и т.п.) | 20-50 |
| своевременное выполнение заданий руководителя подразделения  | 20-50 |
|  |  |  |  |  |
| Примечание. Содержание действующих критериев для установления выплаты за качество выполняемых работ может уточняться и дополняться с учетом специфики учреждения при разработке положения о стимулировании работников Учреждения. |