



АДМИНИСТРАЦИЯ
ХАБАРОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

07.04.2023 № 542

г. Хабаровск

Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений и Примерного положения по оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района Хабаровского края», в целях совершенствования системы оплаты труда и обеспечения социальных гарантий работников муниципальных бюджетных и (или) автономных, казенных учреждений, учредителем которых является Управление культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, а также повышения качества оказываемых ими услуг и выполняемых работ, администрация Хабаровского муниципального района Хабаровского края

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

2. Утвердить прилагаемое Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных и (или) автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – Примерное положение).

3. Рекомендовать Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Межпоселенческий культурно-досуговый и методический центр» (Карелина М.В.), Муниципальному бюджетному учреждению культуры «Межпоселенческая библиотека» (Божок Е.Ю.), Муниципальному бюджетному учреждению дополнительного образования «Детская школа искусств Хабаровского муниципального района» (Назаров С.Н.) в соответствии с Примерным положением утвердить Положения по оплате труда работни-

ков муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

4. Признать утратившим силу постановление главы Хабаровского муниципального района от 08.04.2009 № 874 «Об утверждении Примерного положения».

5. Управлению по обеспечению деятельности администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (Бокач А.В.) разместить настоящее постановление на официальном сайте администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края, сетевом издании «Официальный интернет-портал нормативных правовых актов Хабаровского края» и опубликовать в информационном бюллетене «Вестник Хабаровского района».

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края Фадееву Е.А.

7. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.01.2023 и подлежит официальному опубликованию (обнародованию).

Глава района



А.П. Яц

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края
от 07.04.2023 № 542

ПОЛОЖЕНИЕ

по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений,
подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики
администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение по оплате труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – Положение) разработано в соответствии Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района».

1.2. Настоящее Положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждения), соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников учреждений.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаро-

ского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на финансовый год исходя из объема бюджетных ассигнований и лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Хабаровского муниципального района Хабаровского края на обеспечение функционирования учреждения, с учетом гарантированного выполнения функций и задач уставной деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.6. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Управления культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – Управление) и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы Управления.

При этом расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников учреждений определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на численность работников учреждений в соответствии с утвержденным штатным расписанием и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Расчетный среднемесячный уровень оплаты труда муниципальных служащих Управления и работников, замещающих должности, не отнесен-

ные к должностям муниципальной службы Управления, определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда муниципальных служащих Управления и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы Управления (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) на установленную численность муниципальных служащих Управления и работников, замещающих должности, не отнесенные к должностям муниципальной службы Управления и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

1.7. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системами оплаты труда работников учреждений, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.8. Штатное расписание учреждения формируется с учетом всех должностей работников данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с заместителем главы администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и руководителем Управления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовыми договорами.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения увеличиваются (индексируются) одновременно с увеличением (индексацией) должностных окладов муниципальных служащих Хабаровского муниципального района Хабаровского края, на основании постановления администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

2.4. Размеры окладов (должностных окладов) работников общеотраслевых должностей определены на основе отнесения общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здраво-

охранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) работников муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры по профессиональным квалификационным группам, установленными постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 28.03.2014 № 697, с учетом индексации:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 2/1)	Техник-программист	8 209
4 квалификационный уровень (СО 2/4)	Механик	8 449
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 3/1)	Специалист по кадрам, экономист по планированию, бухгалтер	9 326
2 квалификационный уровень (СО 3/2)	Бухгалтер 2 категории	9 405
4 квалификационный уровень (СО 3/4)	Ведущий специалист	9 563
5 квалификационный уровень (СО 3/5)	Заместитель главного бухгалтера, главный экономист по договорной и претензионной работе, главный инженер	9 643
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 4/1)	Начальник технического отдела	10 998

2.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих, определены на основе отнесения общеотраслевых профессий рабочих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) работников муниципальных казенных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры по профессиональным квалификационным группам, установленными постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 28.03.2014 № 697, с учетом индексации:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень (ОО 1/1)	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, уборщик территорий, сторож (вахтер), рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5 677
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень (ОО 2/1)	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	7 173
3 квалификационный уровень (ОО 2/3)	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 8 разряда	7 732

2.6. Работникам учреждения устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего периода.

ющего календарного года, но не более чем на год и являются персонифицированными.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

Размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности	Повышающий коэффициент	
	минимальный	максимальный
Экономист, бухгалтер, ведущий специалист, специалист по кадрам	1,2	1,5
Заместитель главного бухгалтера, главный экономист по договорной и претензионной работе, начальник технического отдела, главный инженер	1,5	1,8

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливаются работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по категориям рабочих.

Размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности	Повышающий коэффициент	
	минимальный	максимальный
Электромонтер по обслуживанию электрооборудования, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий 4 разряда	1,0	1,5
Водитель автомобиля	1,2	1,5

2.7. С учетом условий труда, работникам учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

2.8. Работникам учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам учреждений в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- при совмещении профессий (должностей);
- за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Доплата за работу в ночное время производится работникам учреждений с 22 до 6 часов за каждый час работы в ночное время.

Размер повышения оплаты труда составляет 20 процентов оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

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

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

3.4. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент – 1,3 оклада (должностного оклада);
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – от 10 до 30 процентов оклада (должностного оклада).

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- выплаты за классность водителям;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа – комиссии о рассмотрении и назначении выплат стимулирующего характера, утвержденной приказом учреждения (далее – Комиссия), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 процентов;

- при выслуге лет свыше 10 лет – 30 процентов.

Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока исчисляется год за год.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

В общий стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включается весь период в соответствии с трудовой книжкой работника, вне зависимости от направления деятельности организаций.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника учреждения право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении работника учреждения надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре с работником учреждения Комиссией.

4.4. Выплаты за классность устанавливаются водителям.

Размеры (в процентах от оклада):

- водитель 2 класса – 20 процентов;

- водитель 1 класса – 40 процентов.

Основным документом для определения классности водителя служат водительские права:

2 класс – наличие категории В, С;

1 класс – наличие категории В, С, либо Д или Е.

4.5. Выплаты за качество выполняемых работ назначаются по решению Комиссии при оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности работников учреждения за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в абсолютной сумме.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) назначаются по решению Комиссии при оценке эффективности и результативности

профессиональной деятельности работников учреждения по следующим показателям:

№ п/п	Показатели эффективности и результативности труда работников учреждения	Критерии оценки качества
1.	Успешное и добросовестное исполнение работником учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	100 %
2.	Своевременность и оперативность выполнения поручений	100 %
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	100 %
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работников учреждения	100 %
5.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	100 %

4.7. Критерии оценки качества и показатели эффективности труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, приказах учреждений по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работников в достижении результатов труда.

4.8. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключался период, не входивший в расчет при исчислении среднего заработка (командировки, период временной нетрудоспособности), премии в расчетном периоде рассчитываются пропорционально отработанному времени, и учитываются при определении среднего заработка, исходя из фактически начисленных сумм.

4.9. Выплаты премиального характера осуществляются по решению Комиссии в пределах фонда оплаты труда учреждения и оформляются приказами учреждений, устанавливаются в абсолютных величинах.

4.10. Премия работнику учреждения не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

4.11. На премиальные выплаты по итогам работы не начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с Порядком исчисления размера средней зара-

ботной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений Хабаровского муниципального района, утвержденного постановлением главы Хабаровского муниципального района от 19.03.2009 № 687 «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений Хабаровского муниципального района» (далее – Порядок № 687) и составляет два размера средней заработной платы работников учреждения.

5.3. Для определения должностного оклада руководителя учреждения принимаются в расчет размеры средней заработной платы всех работников учреждения согласно штатному расписанию, за исключением главного бухгалтера учреждения.

5.4. При расчете средней заработной платы работников учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера, не учитываются выплаты компенсационного характера.

5.5. Расчет среднемесячной численности работников учреждения производится в соответствии с Порядком № 687.

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

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) определен в кратности 3.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.9. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.10. Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и главного бухгалтера.

5.11. С учетом условий труда, руководителю учреждения и главному бухгалтеру производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.12. Главному бухгалтеру учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.13. Руководителю учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения, с некоторыми особенностями.

Размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) руководителю учреждения составляет не более двух должностных окладов еже-

квартально и выплачивается не чаще чем раз в квартал. Размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) определяется Управлением в зависимости от заслуг и результатов, достигнутых в ходе выполнения должностных обязанностей, согласно отчету о деятельности учреждения и справке-информации по форме в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, которые представляются в Управление не позднее 20 числа последнего месяца текущего квартала.

Показатели для проведения оценки результативности персональной работы (деятельности) руководителя учреждения устанавливаются Управлением.

Размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) может изменяться в зависимости от выполнения показателей премирования руководителя учреждения, указанных в отчете по показателям проведения оценки результативности персональной работы (деятельности) руководителя учреждения за квартал по форме в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

За достоверность отчетных данных, отраженных в справке-информации (приложение № 1 к настоящему Положению), ответственность несет подписавший ее руководитель учреждения.

Руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц по уважительным причинам (болезнь, отпуск и т.п.), премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) выплачиваются на общих основаниях за фактически отработанное время.

Премия руководителю учреждения не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

Ходатайство о выплате премии руководителю учреждения с приложением отчетов руководителя учреждения предоставляется на имя главы Хабаровского муниципального района Хабаровского края не позднее 25 числа последнего месяца текущего квартала в целях предварительного комиссионного рассмотрения.

Премирование руководителя учреждения производится из средств сформированного фонда оплаты труда работников учреждения на основании распоряжения администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

На премиальные выплаты по итогам работы начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана в размерах при наступлении следующих событий у работника учреждения:

- вступление работника в брак – 5000 рублей;
- рождение в его семье ребенка – 5000 рублей;
- смерть члена семьи работника (например: матери, отца, супруги, супруга) – 5000 рублей;
- юбилейные даты 50, 60, 70 лет и далее каждые 5 лет – 5000 рублей.

Данная выплата не увеличивается на величину районного коэффициента в размере 30 процентов и надбавки за работу в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Положению по оплате труда
работников муниципальных
казенных учреждений,
подведомственных
Управлению культуры, спорта
и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

Форма

СПРАВКА-ИНФОРМАЦИЯ
о выполнении (невыполнении) показателей эффективности работы
муниципального казенного учреждения, подведомственного Управлению
культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского
муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Наименование контрольных показателей финансово- хозяйственной деятельности	Отчетный период		
		плановое задание	фактическое исполнение	процент выполнения
1.				
2.				

Руководитель учреждения

(подпись)

ФИО

Согласовано

Начальник Управления культуры,
спорта и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

(подпись)

ФИО

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Положению по оплате труда
работников муниципальных
казенных учреждений, подве-
домственных Управлению
культуры, спорта и молодеж-
ной политики администрации
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

Форма

ОТЧЕТ

по показателям для проведения оценки результативности персональной ра-
боты (деятельности) руководителя учреждения за ____ квартал 20__ года

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество – должность)

№ п/п	Ключевой показатель	Вес по- каза- теля	Еди- ница изме- ре- ре- ния	План	Факт	Факти- ческое испол- нение %	Испол- нено с учетом установ- ленных порогов	Итого %
1.		20	%	100				
2.		20	%	100				
3.		20	%	100				
Исполнительская дисциплина средняя величина:		30						
1.	Оценка заместителя гла- вы администрации райо- на	30						
2.	Отдел документацион- ного обеспечения	30						
3.	Отдел по работе с кад- рами	30						
4.	Финансовое управление	30						
5.	Управление экономиче- ской политики	30						
Оценка начальника Управле- ния		10						
ИТОГО КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА								
Размер предполагаемой пре- мии								
Коэффициент фактически от- работанного времени (вновь принятые работники)								
Премия к начислению (коли- чество окладов)								

Руководитель учреждения

(подпись)

ФИО

Начальник Управления культуры,
спорта и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

(подпись)

ФИО

Заместитель главы администрации
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

(подпись)

ФИО

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края
от 07.04.2023 № 342

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
по оплате труда работников муниципальных бюджетных и (или)
автономных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта
и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение по оплате труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – Примерное положение) разработано в соответствии с Положением об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района, утвержденного постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края от 18.11.2019 № 1424 «Об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Хабаровского муниципального района».

1.2. Настоящее Примерное положение призвано обеспечить единообразие в вопросах оплаты труда работников муниципальных бюджетных (автономных) учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края (далее – учреждения), соблюдение законодательства Российской Федерации в области оплаты труда и защиту трудовых прав работников учреждений.

1.3. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, законами и иными нормативными правовыми актами Хабаровского края, с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) Перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района

от 01.09.2020 № 814 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» (далее – Перечень видов выплат компенсационного характера);

г) Перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района, утвержденным постановлением администрации Хабаровского муниципального района от 16.10.2020 № 1029 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Хабаровского муниципального района» (далее – Перечень видов выплат стимулирующего характера);

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников;

ж) систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, рекомендуемые штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы).

Нормы часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников и порядок определения учебной нагрузки педагогических работников устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 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».

1.4. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке Учреждению из бюджета района, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

1.6. Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в за-

висимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы осуществляется в соответствии с системами оплаты труда работников учреждений, как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым в порядке совместительства.

1.7. Штатное расписание учреждения формируется с учетом всех должностей работников данного учреждения, утверждается руководителем учреждения по согласованию с заместителем главы администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края и руководителем Управления.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовыми договорами.

2.2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работникам учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры по профессиональным группам, утвержденными постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

По должностям служащих – на основе отнесения занимаемых ими должностей к следующим профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

работников культуры и искусства – утвержденными приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 30.03.2011 № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
--------------------------	--	---------------------------------

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»		
2 квалификационный уровень (СК 1/2)	Культорганизатор, руководитель кружка, аккомпаниатор	6 955
3 квалификационный уровень (СК 1/3)	Методист, библиотекарь, редактор, специалист по методике клубной работы, специалист по учетно - хранительской документации, аранжировщик, менеджер по культурно-массовому досугу, специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, администратор, художник-по свету, звукооператор, художник-декоратор, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, художник - конструктор	7 865
Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»		
1 квалификационный уровень (СК 1/4)	Заведующий отделом, режиссер массовых представлений, режиссер-постановщик, режиссер, руководитель клубного формирования, звукорежиссер	9 100

работников образования – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
2 квалификационный уровень (П2)	Концертмейстер, педагог-организатор	7 215
3 квалификационный уровень (П3)	Методист	7 280
4 квалификационный уровень (П4)	Преподаватель	7 670

руководителей, специалистов и служащих общетраслевых должностей – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих», в соответствии с базовыми окладами (базовыми должностными окладами) работников муниципальных казенных

учреждений культуры и дополнительного образования в сфере культуры по профессиональным группам, утвержденными постановлением администрации Хабаровского муниципального района Хот 28.03.2014 № 697, с учетом индексации:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 1/1)	Делопроизводитель	7 571
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 2/1)	Техник-программист, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью	8 209
2 квалификационный уровень (СО 2/2)	Заведующий хозяйством, старший специалист по работе с молодежью	8 291
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 3/1)	Специалист по кадрам	9 326
4 квалификационный уровень (СО 3/4)	Ведущий специалист по кадрам	9 563
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		
1 квалификационный уровень (СО 4/1)	Начальник отдела	10 998

а также ПКГ других отраслей, необходимых для выполнения целей и задач, определенных Уставом учреждения, и выполнения государственного задания, с учетом обеспечения дифференциации размеров окладов по должностям служащих, относимых к основному персоналу, и по общепрофессиональным должностям.

Для работников, осуществляющих трудовую деятельность по профессиям рабочих культуры и искусства – утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей рабочих культуры, искусства и кинематографии»

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад (должностной оклад), руб.
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»		
1 квалификационный уровень (РК 1/1)	Костюмер	5 525
Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
3 квалификационный уровень (РК 2/1)	Настройщик пианино и роялей	5 850

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

2.5. Работникам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент в размере 0,25 к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

2.6. Работникам учреждения устанавливаются рекомендуемые повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) по занимаемой должности, по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

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

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника учреждения на повышающий коэффициент.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному

окладу) носят стимулирующий характер, оклад (должностной оклад) не увеличивают и не учитывают при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, но не более чем на год и являются персонифицированными.

На повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам) начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов и надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

Наименование должности	Повышающий коэффициент	
	минимальный	максимальный
Культорганизатор, руководитель кружка, методист, библиотекарь, редактор, специалист по методике клубной работы, специалист по учетно-хранительской документации, аранжировщик, менеджер по культурно-массовому досугу, специалист по фольклору, специалист по жанрам творчества, администратор, художник-конструктор, звукооператор, художник-декоратор, менеджер культурно-досуговых организаций клубного типа, художник по свету, специалист по работе с молодежью, специалист по социальной работе с молодежью, заведующий хозяйством, старший специалист по работе с молодежью, специалист по кадрам, ведущий специалист по кадрам, делопроизводитель	1,2	1,5
Заведующий отделом, руководитель образцового ансамбля, начальник отдела	1,2	1,8

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. С учетом условий труда и законодательства Российской Федерации работникам учреждений в соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- при совмещении профессий (должностей);
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- за разъездной характер работы.

3.2. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

3.3. Выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников учреждения применяются:

- районный коэффициент – 1,3 оклада (должностного оклада);
- процентные надбавки за стаж работы в южных районах Дальнего Востока – от 10 до 30 процентов оклада (должностного оклада).

Условия исчисления стажа для указанных процентных надбавок определяются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.5. Выплата за разъездной характер осуществляется при наличии факта расширенной зоны обслуживания. Размер и срок, на который она устанавливается определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников учреждений за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за квалификационную категорию, звание «заслуженный»;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год).

4.2. Размеры и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, с учетом мнения представительного органа – комиссии о рассмотрении и назначении выплат стимулирующего характера, утвержденной приказом учреждения (далее – Комиссия), в пределах фонда оплаты труда учреждения.

4.3. Выплаты за квалификационную категорию устанавливаются в размере 20 процентов от оклада преподавателей первой категории, 40 процентов от оклада преподавателям высшей категории.

4.4. Выплаты за звание «заслуженный» 10 процентов от оклада.

4.5. Выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Размеры (в процентах от оклада):

- при выслуге лет от 1 до 3 лет – 10 процентов;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 20 процентов;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет – 25 процентов;
- при выслуге лет свыше 10 лет – 30 процентов.

Периоды работы, учитываемые при определении стажа и дающие право на установление ежемесячной надбавки к должностному окладу за выслугу лет, суммируются.

Стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока исчисляется год за год.

Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).

Ежемесячная надбавка за выслугу лет начисляется за фактически отработанное время исходя из должностного оклада, без учета доплат и надбавок.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

Если у работника учреждения право на установление или изменение надбавки за выслугу лет наступило в период его пребывания в очередном или дополнительном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата новой надбавки производится после окончания отпуска, временной нетрудоспособности.

При увольнении работника учреждения надбавка за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени, и ее выплата производится при окончательном расчете.

Размер ежемесячной надбавки за выслугу лет устанавливается в трудовом договоре с работником учреждения Комиссией.

4.6. Выплаты за качество выполняемых работ назначаются по решению Комиссии при оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности работников учреждения за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в абсолютной сумме.

4.7. Премияльные выплаты по итогам работы (квартал, год) назначаются по решению Комиссии при оценке эффективности и результативности профессиональной деятельности работников учреждения по следующим показателям:

Но- мер по п/п	Показатели эффективности и результативности труда работников учреждения	Критерии оценки ка- чества
1.	Успешное и добросовестное исполнение работни- ком учреждения своих должностных обязанностей в соответствующем периоде	100 %
2.	Своевременность и оперативность выполнения по- ручений	100 %
3.	Качественная подготовка и своевременная сдача отчетности	100 %
4.	Отсутствие обоснованных жалоб на работу работ- ников учреждения	100 %
5.	Участие в выполнении важных работ, мероприятий	100 %

4.8. Критерии оценки качества и показатели эффективности труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, трудовых договорах, приказах учреждений по вопросам оплаты труда в зависимости от специфики выполняемых должностных обязанностей, степени участия работников в достижении результатов труда.

4.9. В случае если время, приходящееся на расчетный период, отработано не полностью или из него исключался период, не входивший в расчет при исчислении среднего заработка (командировки, период временной нетрудоспособности), премии в расчетном периоде рассчитываются пропорционально отработанному времени, и учитываются при определении среднего заработка, исходя из фактически начисленных сумм.

4.10. Выплаты премиального характера осуществляются по решению Комиссии в пределах фонда оплаты труда учреждения и оформляются приказами учреждений, устанавливаются в абсолютных величинах.

4.11. Премия работнику учреждения не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

4.12. На премию по итогам работы не начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

5. Условия оплаты труда руководителя и заместителя руководителя учреждения

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

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя

муниципальных учреждений Хабаровского муниципального района, утвержденного постановлением главы Хабаровского муниципального района от 19.03.2009 № 687 (далее – Порядок № 687) и составляет два размера средней заработной платы работников учреждения.

5.3. Для определения должностного оклада руководителя учреждения принимаются в расчет размеры средней заработной платы всех работников учреждения согласно штатному расписанию, за исключением заместителя руководителя учреждения.

5.4. При расчете средней заработной платы работников учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера, не учитываются выплаты компенсационного характера.

5.5. Расчет среднемесячной численности работников учреждения производится в соответствии с Порядком № 687.

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

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителя руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения) определен в кратности 3.

5.8. Условия оплаты труда руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.9. Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается на 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.10. Повышающий коэффициент не применяется к должностному окладу руководителя и заместителя руководителя учреждения.

5.11. С учетом условий труда, руководителю и заместителю руководителя учреждения производятся выплаты компенсационного характера в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

5.12. Заместителю руководителя учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

5.13. Руководителю учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты в соответствии с разделом 4 настоящего Положения, с некоторыми особенностями.

Размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) руководителю учреждения составляет не более двух должностных окладов ежеквартально и выплачивается не чаще чем раз в квартал. Размер премиаль-

ных выплат по итогам работы (квартал, год) определяется Управлением в зависимости от заслуг и результатов, достигнутых в ходе выполнения должностных обязанностей, согласно отчету о деятельности учреждения и справке-информации по форме в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению, которые представляются в Управление не позднее 20 числа последнего месяца текущего квартала.

Показатели для проведения оценки результативности персональной работы (деятельности) руководителя учреждения устанавливаются Управлением.

Размер премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) может изменяться в зависимости от выполнения показателей премирования руководителя учреждения, указанных в отчете по показателям проведения оценки результативности персональной работы (деятельности) руководителя учреждения за квартал по форме в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

За достоверность отчетных данных, отраженных в справке-информации (приложение № 1 к настоящему Положению), ответственность несет подписавший ее руководитель учреждения.

Руководителю учреждения, проработавшему неполный месяц по уважительным причинам (болезнь, отпуск и т.п.), премиальных выплат по итогам работы (квартал, год) выплачиваются на общих основаниях за фактически отработанное время.

Премия руководителю учреждения не выплачивается при наличии дисциплинарного взыскания.

Ходатайство о выплате премии руководителю учреждения с приложением отчетов руководителя учреждения предоставляется на имя главы Хабаровского муниципального района Хабаровского края не позднее 25 числа последнего месяца текущего квартала в целях предварительного комиссионного рассмотрения.

Премирование руководителя учреждения производится из средств сформированного фонда оплаты труда работников учреждения на основании распоряжения администрации Хабаровского муниципального района Хабаровского края.

На премию по итогам работы начисляются районный коэффициент в размере 30 процентов, надбавка за стаж работы в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Выплата материальной помощи работникам учреждения производится в пределах средств фонда оплаты труда.

Материальная помощь может быть оказана в размерах при наступлении следующих событий у работника учреждения:

- вступление работника в брак – 5000 рублей;
- рождение в его семье ребенка – 5000 рублей;
- смерть члена семьи работника (например, матери, отца, супруги) – 5000 рублей;
- юбилейные даты 50, 60, 70 лет и далее каждые 5 лет – 5000 рублей.

Данная выплата не увеличивается на величину районного коэффициента в размере 30 процентов и надбавки за работу в организациях, расположенных в южных районах Дальнего Востока в размере от 10 до 30 процентов.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Примерному положению
по оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
подведомственных
Управлению культуры, спорта
и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

Форма

СПРАВКА-ИНФОРМАЦИЯ
о выполнении (невыполнении) показателей эффективности работы
муниципального бюджетного/автономного учреждения, подведомственного
Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации
Хабаровского муниципального района Хабаровского края

№ п/п	Наименование контрольных показателей финансово- хозяйственной деятельности	Отчетный период		
		плановое задание	фактическое исполнение	процент выполнения
1.				
2.				

Руководитель учреждения

(подпись)

ФИО

Согласовано

Начальник Управления культуры,
спорта и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

(подпись)

ФИО

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Примерному положению
по оплате труда работников
муниципальных бюджетных
и автономных учреждений,
подведомственных
Управлению культуры, спорта
и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

Форма

ОТЧЕТ

по показателям для проведения оценки результативности персональной
работы (деятельности) руководителя учреждения за ____ квартал 20__ года

(наименование учреждения)

(фамилия, имя, отчество – должность)

№ п/п	Ключевой показатель	Вес пока- зател я	Един ица изме- рени я	План	Факт	Факти- ческое испол- нение %	Испол- нено с учетом установ- ленных порогов	Итого %
1.		20	%	100				
2.		20	%	100				
3.		20	%	100				
Исполнительская дисциплина средняя величина:		30						
1.	Оценка заместителя главы администрации района	30						
2.	Отдел документационного обеспечения	30						
3.	Отдел по работе с кадрами	30						
4.	Финансовое управление	30						
5.	Управление экономиче- ской политики	30						
Оценка начальника Управления		10						
ИТОГО КОМПЛЕКСНАЯ ОЦЕНКА								
Размер предполагаемой премии								
Коэффициент фактически отработанного времени (вновь принятые работники)								
Премия к начислению (количество окладов)								

Руководитель учреждения

(подпись)

ФИО

Начальник Управления культуры,
спорта и молодежной политики
администрации Хабаровского
муниципального района
Хабаровского края

(подпись)

ФИО

Заместитель главы администрации
Хабаровского муниципального
района Хабаровского края

(подпись)

ФИО
