**Администрация Ключевского района**

**Алтайского края**

# **ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

# 21 марта 2025 г. № 169

# с. Ключи

|  |
| --- |
| Об оплате труда руководителей районных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя |

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителей муниципальных учреждений в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя, в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, учитывая Положение об оплате труда руководителей краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), в отношении которых Министерство культуры Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя, утвержденное приказом Управления Алтайского края по культуре и архивному делу от 28.05.2018 N 148, руководствуясь Уставом муниципального образования Ключевский район Алтайского края,

 п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда руководителей районных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя. (Приложение 1).
2. Настоящее постановление разместить на официальном сайте Администрации Ключевского района Алтайского края в сети Интернет.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края Руденко Е.В.

Глава района Д.А. Леснов

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДЕНО постановлением Администрации Ключевского районаОт 21.03.2025г № 169 |

Положение

об оплате труда руководителей районных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя.

**1. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

 1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - "Положение") разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 N 375 "О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств районного бюджета" (далее - "постановление") и включает в себя:

 порядок установления должностных окладов руководителей учреждений и повышающего коэффициента к ним;

 порядок отнесения руководителей учреждений к группе по оплате труда;

 виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для руководителей учреждений;

 условия выплаты материальной помощи руководителям учреждений.

 1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных) (далее - "учреждения"), в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - "Комитет").

 1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей учреждений, в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания, поступающих учреждениям из районного бюджета в установленном порядке, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством источников.

 1.4. Заработная плата руководителей учреждений состоит из должностного оклада, повышающих коэффициентов к должностному окладу, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

|  |  |
| --- | --- |
| 1.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения за этот же период не должен превышать установленной кратности в зависимости от фактической численности работников: Фактическая численность работников учреждения, чел.  | Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения и среднемесячной заработной платы работников, раз  |
| до 30  | до 3,5  |
| от 31 до 70  | до 4  |
| от 71 до 150  | до 4,5  |
| от 151 до 400  | до 5  |
| от 401 до 800  | до 5,5  |
| 801 и более  | до 6  |

Под фактической численностью работников учреждения необходимо понимать среднюю численность работников списочного состава без внешних совместителей, сложившуюся за предшествующий календарный год.

Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения определяется в соответствии с п. 20 постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

 1.6. Фонд оплаты труда руководителей учреждений входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждений.

 1.7. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только на основании приказа Комитета. Предельный размер оплаты труда руководителя за совместительство не должен превышать 50% среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совместительству).

 1.8. Размер и условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемом на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", и настоящим Положением.

 1.9. Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края устанавливает руководителям учреждений выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

 Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по решению Комитета по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя.

 1.10. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения необходимо исходить из обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с абзацем первым пункта 1.5 настоящего Положения, в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

**2. Порядок установления должностных окладов руководителей** **учреждений и порядок отнесения руководителей учреждений** **к группе по оплате труда**

 2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент от 1 до 3.

 2.2. Конкретный размер повышающего коэффициента устанавливается в трудовом договоре (дополнительных соглашениях к трудовому договору) с руководителем.

 2.3. Повышение минимальных размеров должностных окладов руководителей учреждений осуществляется при принятии Администрацией Ключевского района Алтайского края решений об индексации (увеличении) оплаты труда. При увеличении (индексации) должностных окладов руководителей учреждений их размеры округляются до целого рубля в сторону увеличения.

 2.4. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год (за исключением реорганизуемых учреждений).

 2.5. Отнесение руководителей учреждений к группе по оплате труда производится по сумме баллов с учетом показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения.

2.5.1. Показатели для отнесения руководителей муниципальных учреждений культуры к группе по оплате труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Показатели  | Условия  | Количество очков |
| 1. | Публичное представление (организация представления) концертов и концертных программ на стационаре (платно)  | за каждого зрителя  | 0,01 |
| 2. | Публичное представление (организация представления) концертов и концертных программ на выезде, гастролях (платно и бесплатно) и на стационаре (бесплатно)  | за каждое публичное выступление | 0,0012 |
| 3. | Библиотечное и информационное обслуживание пользователей библиотеки в стационарных условиях  | за каждое посещение  | 0,001 |
| 4. | Библиотечное и информационное обслуживание пользователей библиотеки вне стационара | за каждое посещение  | 0,001 |
| 5. | Количество книговыдачи | за каждую книгу | 0,0001 |
| 6. | Количество массовых мероприятий, проведенных библиотеками | за каждое мероприятие | 0,001 |
| 7. | Количество посещений музейных мероприятий в стационарных условиях | за каждого посетителя  | 0,0001 |
| 8. | Количество посещений музейных мероприятий вне стационара | за каждого посетителя | 0,0001 |
| 9. | Создание экспозиций (выставок) музеев, организация выездных выставок  | за каждую экспозицию | 0,01 |
| 10. | Выполнение квоты по приему на работу инвалидов | Выполнено/не выполнено | 1/0 |
| 11. | Количество клубных формирований |  за одно клубное  формирование, действующее:- в течение года - в течение 6 мес. - 3 и менее мес. | 0,010,0010,0001 |

2.5.2. Показатели для отнесения руководителей образовательных учреждений в сфере культуры к группе по оплате труда:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| N п/п  | Показатели  | Условия  | Количество очков |
| 1. | Количество обучающихся в музыкальных школах и школах искусств | за каждого обучающегося | 0,005 |
| 2. | Количество детей, обучающихся по предпрофессиональным программам | за каждого обучающегося  | 0,025 |
| 3. | Организация и проведение культурно-массовых мероприятий  | за каждое проведенное мероприятие  | 0,2 |
| 4. | Подготовка учащихся к конкурсам | за каждого лауреата и дипломанта:- международного, всероссийского и регионального конкурсов | 0,03 |
| 5. | Подготовка выпускников в ВУЗы и ССУЗы | за каждого поступившего в отчетном году | 3 |
| 6. | Количество работников в образовательном учреждении | - за каждого работника | 0,5 |

2.5.3. Показатели каждого руководителя умножаются на очки и получаются баллы.

 2.5.4. По полученным баллам руководителей учреждений относят к I - V группам по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |
| --- | --- |
| Группа по оплате труда руководителей, к которой учреждение относится в зависимости от суммы баллов  | Количество баллов  |
| I группа  | от 81 до 100 баллов  |
| II группа  | от 61 до 80 баллов  |
| III группа  | от 41 до 60 баллов  |
| IV группа  | от 21 до 40 баллов  |
| V группа  | до 20 баллов  |

Группа по оплате труда для руководителей вновь создаваемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

**3. Выплаты компенсационного характера**

 3.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

 3.2. Выплата компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, Ключевского района.

 3.3. Выплаты руководителю учреждения за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

 Размер выплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

 Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовом договоре руководителя учреждения, их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

 3.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается руководителям учреждений, допущенным к государственной тайне на постоянной основе, имеющим документально подтверждаемый доступ на законных основаниях, в соответствии с действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации. Размер ежемесячной процентной надбавки к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, руководителям учреждений устанавливается трудовым договором. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами, устанавливается только по основной должности.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

 4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководителям учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 ежемесячная выплата за выслугу лет;

 ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

 ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;

 ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

 ежемесячная выплата за наличие почетного звания;

 ежеквартальная премиальная выплата по итогам работы за квартал с нарастающим итогом (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев);

 годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя;

 единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику "День работника культуры";

 ежеквартальная премиальная выплата за счет собственных доходов автономного и бюджетного учреждения.

 4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются трудовым договором в процентах от должностного оклада.

 4.3. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителям учреждений устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы  | Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет (в процентах от должностного оклада)  |
| от 1 года до 5 лет  | 10  |
| от 5 до 10 лет  | 15  |
| от 10 до 15 лет  | 20  |
| более 15 лет  | 30  |

Для исчисления выплаты за выслугу лет используется общий стаж работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной должности в других организациях.

Выплата за выслугу лет устанавливается по основной должности исходя из должностного оклада.

Изменение размеров выплаты за выслугу лет производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение надбавки, если документы, подтверждающие стаж работы, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

 4.4. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100 процентов.

 4.5. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в размере 80 процентов от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре:

 при нарушении в работе систем жизнеобеспечения учреждения (за исключением нарушений, возникших вследствие обстоятельств непреодолимой силы) до их устранения, но на срок не менее 1 месяца;

 при нарушении исполнительской и трудовой дисциплины на срок до 12 месяцев.

 При одновременном возникновении двух нарушений из числа указанных выше выплата за интенсивность и высокие результаты работы не производится на срок до 12 месяцев.

 4.6. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 100 процентов.

 4.7. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится в размере 80 процентов от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре:

при наличии обоснованных жалоб сотрудников и (или) клиентов учреждения на действия руководителя на срок до 12 месяцев, но не менее 1 месяца;

при наличии в деятельности учреждения нарушений норм законодательства Российской Федерации и Алтайского края и (или) положений устава учреждения на срок до 12 месяцев.

При одновременном возникновении двух нарушений из числа указанных выше выплата за качество выполняемых работ не производится на срок до 12 месяцев.

 4.8. В случаях, установленных пунктами 4.5, 4.7 настоящего Положения, Комитет издает приказ о лишении выплаты полностью либо ее части.

 4.9. Руководителям учреждений, которым присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие ученой степени.

 Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

 при наличии ученой степени кандидата наук - 8 процентов от должностного оклада;

 при наличии ученой степени доктора наук - 16 процентов от должностного оклада.

 Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается только по месту основной работы.

 Ежемесячная выплата за наличие ученой степени устанавливается со дня присвоения ученой степени.

 При этом размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени не может превышать:

3000 рублей в месяц - при наличии ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - при наличии ученой степени доктора наук.

 4.10. Руководителям учреждений, которым присвоено почетное звание, устанавливаются ежемесячные выплаты за наличие почетного звания.

Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания: при наличии звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - 10 процентов от должностного оклада;

при наличии звания, начинающегося со слова "Народный", - 20 процентов от должностного оклада.

При наличии у руководителя учреждения двух почетных званий ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющих для него наибольшее значение.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается только по месту основной работы.

Ежемесячная выплата за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания.

 4.11. Приказом Комитета руководителю учреждения устанавливается ежеквартальная премиальная выплата по итогам работы за квартал с нарастающим итогом (3 месяца, 6 месяцев, 9 месяцев, 12 месяцев) в размере:

100 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре, при выполнении всех показателей (объема, качества) муниципального задания;

80 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре, при невыполнении одного показателя (объема, качества) муниципального задания;

50 процентов от максимального размера, установленного в трудовом договоре, при невыполнении двух показателей (объема, качества) муниципального задания.

Выплата не производится при одновременном невыполнении трех и более показателей (объема, качества) муниципального задания.

Фактически невыполненные показатели (объема, качества) государственного задания вследствие обстоятельств непреодолимой силы считать выполненными, но только для квартала, в котором произошли данные события.

 4.12. Приказом Комитета руководителю учреждения устанавливается годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя.

Размер годовой премии за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент эффективности деятельности руководителя за предшествующий календарный год.

Коэффициент эффективности деятельности руководителя за предшествующий календарный год определяется делением суммы баллов, полученных при оценке эффективности деятельности руководителя за предшествующий календарный год, на 100.

Оценка эффективности деятельности руководителя, осуществляется в соответствии с приказом Комитета.

 4.13. Приказом Комитета руководителю учреждения устанавливается единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику "День работника культуры" в размере 100 процентов от должностного оклада.

**5. Материальная помощь**

 5.1. Из фонда оплаты труда руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь в следующих случаях:

 смерть его близких родственников (родителей, детей, мужа (жены) на основании свидетельства о смерти;

 государственная регистрация заключения брака (впервые) руководителя учреждения на основании свидетельства о браке;

 продолжительное (более 1 месяца) заболевание руководителя учреждения или близких родственников (родителей, детей, мужа (жены), подтвержденное справкой медицинской организации;

 предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска;

 утрата или повреждение жилья в случаях пожара, наводнения или иного стихийного бедствия, подтвержденные документом, содержащим сведения об утрате или повреждении жилья в связи с указанными обстоятельствами.

 5.2. Решение об оказании материальной помощи руководителям учреждений принимает руководитель Комитета на основании трудового договора, заявлений руководителей учреждений и настоящего Положения.

 5.3. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном законом порядке на части материальная помощь производится один раз в год при предоставлении одной из частей указанного отпуска.

 5.4. Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании приказа Комитета в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда, но не более 2 должностных окладов в год.

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение к Положению об оплате труда руководителей районныхучреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), в отношении которых Комитет по культуре и молодежной политике Администрации Ключевского района Алтайского края осуществляет функции и полномочия учредителя |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п  | Группа по оплате труда руководителей  | Минимальный размер должностного оклада, руб.  |
| 1.  | I группа  | 22546 |
| 2.  | II группа  | 17465 |
| 3.  | III группа  | 16172 |
| 4.  | IV группа  | 15171 |
| 5.  | V группа  | 14231 |