**АДМИНИСТРАЦИЯ ТОПЧИХИНСКОГО РАЙОНА**

**АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

# **П О С Т А Н О В Л Е Н И Е**

03.02. 2017 № 33

**с. Топчиха**

О внесении изменений в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района, утвержденное постановлением Администрации района от 19.12.2011 № 790

В целях обеспечения единых подходов к определению размера заработной платы при заключении трудовых договоров с руководителями, их заместителями, главными бухгалтерами муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района, руководствуясь статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Уставом муниципального образования Топчихинский район Алтайского края, постановляю:

1. Внести в Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района утвержденное постановлением Администрации района от 19.12.2011 № 790 (далее -Положение), следующие изменения:

а) изложить раздел 8 Положения «Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера» в следующей редакции:

«8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1.1. Администрация района ежегодно на начало календарного года согласовывает штатные расписания учреждений.

В случае изменений, вносимых в штатные расписания в течение года, согласованию подлежат изменения в отношении руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров.

Согласованию с Администрацией района подлежат условия оплаты труда заместителей руководителя, главных бухгалтеров, устанавливаемые в их трудовых договорах.

8.1.2. Заработная плата руководителя состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

8.1.3. Изменение (в сторону увеличения) размера заработной платы руководителя может производиться не чаще одного раза в год при условии увеличения объемных и количественных показателей деятельности учреждения и повышения размера средней заработной платы работников учреждения по сравнению с предыдущим годом.

Увеличение размера заработной платы руководителя не может производиться без соответствующего повышения средней заработной платы работников учреждения за период с момента последнего установления размера заработной платы руководителя.

Для определения размера увеличения заработной платы руководителя при заключении нового трудового договора (дополнительного соглашения) представляется информация о размере среднемесячной заработной платы работников учреждения, рассчитываемой за календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения).

8.1.4. 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 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 учреждения рассчитывается путем деления фонда начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников за предшествующий календарный год.

8.1.5. Среднемесячная заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемая за календарный год, не может превышать 90% заработной платы руководителя учреждения, предусмотренной трудовым договором.

Ответственность за соблюдение установленного предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера возлагается на руководителя учреждения.

Порядок определения должностного оклада

8.2.1. Должностной оклад руководителя, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до двух размеров указанной средней заработной платы, сложившейся за последние 12 месяцев (исходя из данных последней статистической отчетности), предшествующих установлению должностного оклада.

8.2.2. В случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, предложение о размере должностного оклада руководителя вносится Администрацией района с учетом утвержденного штатного расписания и предусмотренного фонда оплаты труда работников учреждения.

8.2.3. Для определения размера должностного оклада и его согласования при заключении трудового договора (дополнительного соглашения) предоставляются следующие документы:

информация о средней заработной плате работников учреждения (по данным статистического отчета по [форме № П-4](consultantplus://offline/ref=00380AF0A502F834B0908C34F6086041389D1983901214837BD4855A88C5851569FB921AD3DD50D3O1p9F) «Сведения о численности, заработной плате и движении работников» за 12 месяцев), за исключением случаев, указанных в [пункте 8.2.2](#P89) настоящего Положения;

штатное расписание учреждения, утвержденное на момент заключения договора;

информация об утвержденном фонде оплаты труда (смета расходов учреждения);

сведения в соответствии с [приложением](#P159) к настоящему Положению (приложение № 4).

8.2.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главных бухгалтеров устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда учреждений. Конкретный размер устанавливается в трудовом договоре.

Перечень и порядок установления

компенсационных и стимулирующих выплат

8.3.1. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент).

8.3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу руководителя, если иное не установлено федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Алтайского края.

8.3.3. В трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за наличие звания заслуженный работник отрасли, отраслевой награды;

надбавка за стаж работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

премия за достижение высоких показателей деятельности учреждения;

премия к профессиональному празднику.

По предложению Администрации района в трудовом договоре руководителя могут быть предусмотрены иные выплаты.

Выплаты стимулирующего характера, за исключением премии за достижение высоких показателей деятельности учреждения и надбавки за ученую степень, устанавливаются к должностному окладу руководителя.

8.3.4. При наличии у руководителя ученой степени, относящейся к сфере деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

8.3.5. Надбавка за наличие звания заслуженного работника отрасли, отраслевой награды устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать 40 % должностного оклада в месяц.

8.3.6. Надбавка за стаж работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу. Предложение о размере надбавки вносится Администрацией района при заключении трудового договора с руководителем и не может превышать 40 % должностного оклада в месяц.

8.3.7. Надбавка руководителю за напряженность, интенсивность труда устанавливается в процентах к должностному окладу и не может превышать 100 % должностного оклада в месяц.

8.3.8. Премия за достижение высоких показателей деятельности учреждения определяется в трудовом договоре в кратном отношении к должностному окладу и выплачивается в соответствии с распоряжением Администрации района.

8.3.9. Премия к профессиональному празднику в размере одного должностного оклада в соответствии с трудовым договором, заключенным с руководителем, выплачивается при наличии в учреждении собственных средств одновременно с выплатой премии к профессиональному празднику всем работникам учреждения (на основании распоряжения учредителя).

8.3.10. Премия за достижение высоких показателей деятельности учреждения выплачиваются при условии:

отсутствия просроченной задолженности перед работниками учреждения по заработной плате, по уплате налогов и обязательных платежей;

соблюдения руководителем условий трудового договора, правил и инструкций по охране труда, трудовой и производственной дисциплины;

заключения коллективного договора;

проведения специальной оценки условий труда, прохождения руководителем обучения по охране труда;

повышения за год среднемесячной выработки на одного работника учреждения по сравнению с предыдущим периодом;

участия учреждения в реализации краевых целевых и ведомственных программ, способствующих сохранению и созданию рабочих мест, содействию занятости населения.

8.3.11. Премия за достижение высоких показателей деятельности учреждения не выплачиваются в случае, если:

деятельность учреждения или его структурного подразделения была приостановлена уполномоченным на то государственным органом в связи с нарушением нормативных требований по охране труда, экологических, санитарно-эпидемиологических норм (с момента приостановления деятельности учреждения до момента устранения выявленных нарушений);

к руководителю учреждения были применены меры дисциплинарной ответственности - в течение срока их действия.

8.3.12. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда учреждений. Конкретный размер выплат устанавливается в трудовом договоре.

Выплаты социального характера

8.4.1. В трудовом договоре с руководителем может быть предусмотрена выплата материальной помощи. Материальная помощь выплачивается, как правило, к ежегодному оплачиваемому отпуску. В отдельных случаях, в связи с болезнью и необходимостью длительного лечения, стихийным бедствием и другими уважительными причинами, указанная помощь может выплачиваться и в другие сроки. Предложения о ее размере вносятся Администрацией района при заключении трудового договора с руководителем. Максимальный размер материальной помощи, выплачиваемой к отпуску, не может превышать четырех должностных окладов.

8.4.2. Администрацией района для внесения в трудовой договор в качестве выплаты социального характера может быть предложена оплата стоимости санаторно-курортного лечения (один раз в год).»

б) дополнитьПоложение приложением № 4: «Приложение № 4

к Отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Топчихинского района

СВЕДЕНИЯ

ДЛЯ СОГЛАСОВАНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

(ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ) С РУКОВОДИТЕЛЕМ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| N п/п | Показатели | Единицы измерения | За календарный год, предшествующий дате установления размера заработной платы руководителя | За календарный год, предшествующий представлению проекта нового трудового договора (дополнительного соглашения) |
| 1. | Среднесписочная численность работников | человек |  |  |
| 2. | Выработка одного работника | руб. |  |  |
| 3. | Средняя заработная плата в организации | руб. |  |  |
| 4. | Темп роста средней заработной платы | % |  |  |
| 5. | Минимальная заработная плата в организации | руб. |  |  |
| 6. | Темп роста выручки от реализации продукции и услуг | % |  |  |
| 7. | Чистая прибыль | тыс. руб. |  |  |
| 8. | Дата заключения коллективного договора |  |  |  |
| 9. | Дата специальной оценки условий труда |  |  |  |
| 10. | Дата обучения руководителя охране труда |  |  |  |
| 11. | Затраты на охрану труда в расчете на одного работника | руб. |  |  |

Руководитель \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Ф.И.О. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_»

(подпись)

3. Настоящее постановление распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 января 2017 года.

4. Обнародовать настоящее постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте муниципального образования Топчихинский район.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по экономике, финансам, налоговой и кредитной политике, председателя комитета по экономике и управлению муниципальным имуществом.

Глава Администрации района А.Н. Григорьев

Согласовано:

Заместитель главы Администрации района

по экономике, финансам, налоговой и

кредитной политике, председатель комитета

по экономике и управлению муниципальным имуществом П.И. Лисина

Председатель комитета по финансам,

налоговой и кредитной политике О.В. Носевич

Управляющий делами, – заведующий отделом

организационной работы и по взаимодействию

с органами местного самоуправления поселений С.В. Гасаева

Заведующий отделом по труду И.В. Малыгина

Начальник юридического отдела Е.Д. Трусов