**АДМИНИСТРАЦИЯ ТОПЧИХИНСКОГО РАЙОНА**

**АЛТАЙСКОГО КРАЯ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

09.02.2023 № 54

**с. Топчиха**

|  |
| --- |
| Об утверждении положения об оплате труда руководителя муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края |

В целях совершенствования системы оплаты труда руководителя муниципального учреждениякультуры Топчихинского района, в соответствии со статьей 145 Трудового [кодекса](consultantplus://offline/ref=386ABF02CE555029675611C2F8177A60D5110E4B8DC2AF2BD6811CB542260D41B3987FF95E9C3913959FA87A28D9FD6E6B7F38FFB1rABBD) Российской Федерации, учитывая [Положение](consultantplus://offline/ref=C09E89010C5CB46C18A10A068D9B88270DC36A0731B1E4EB43A0FC117FFBACFF9735AF3766396EC3AF56082481248BA2B56AD1CD569CE0AEFFEA0368J8i8C) 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 постановлением Администрации района от 08.12.2022 № 641 «О применении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края», Уставом муниципального образования Топчихинский район Алтайского края, постановляю:

1. Утвердить прилагаемое [Положение](#P63) об оплате труда руководителя муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края.
2. Настоящее постановление вступает в силу с 01.03.2023.

3. Опубликовать настоящее постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте муниципального образования Топчихинский район.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района (вопросы социального развития).

Глава района Д.С. Тренькаев

Утверждено

постановлением Администрации района от 09.02.2023 N 54

Положение

об оплате труда руководителя муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителя муниципального учреждения культуры Топчихинского района Алтайского края (далее – Положение, руководитель учреждения) разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=EA961CCE87527CB45FC668610F16DB1072CFF696BBA1BEF43781C6DC6FF2A4693AAE25FCC17FE98D4FF9D37096322082E27BFCFCB3DBwAdFC) Российской Федерации, постановлением Администрации района от 08.12.2022   
№ 641 «О применении систем оплаты труда работников муниципальных учреждений (организаций) всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Топчихинского района Алтайского края» (далее - постановление) и включает в себя:

порядок установления должностных окладов руководителя учреждения и повышающего коэффициента к ним;

порядок отнесения руководителя учреждения к группе по оплате труда;

виды, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления для руководителя учреждения;

условия выплаты материальной помощи руководителю учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок, условия оплаты труда руководителя учреждения, в отношении которого Администрация Топчихинского района осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Администрация).

1.3. Положение регулирует порядок оплаты труда руководителя учреждения, 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 руководителя учреждения состоит из должностного оклада, повышающего коэффициента 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 |

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

1.5.2. Среднемесячная заработная плата работников и руководителя учреждения определяется в соответствии с [пунктом 20](consultantplus://offline/ref=EA961CCE87527CB45FC668610F16DB1074CDF695BDA5BEF43781C6DC6FF2A4693AAE25FAC829BEC24EA5972D85332982E17AE0wFdCC) постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

1.6. Фонд оплаты труда руководителя учреждения входит в состав фонда оплаты труда всех работников учреждения.

1.7. Выполнение руководителем учреждения работы по совместительству допускается только на основании согласования главы района. 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 руководителя учреждения определяются трудовым договором, заключаемом на основе типовой [формы](consultantplus://offline/ref=EA961CCE87527CB45FC668610F16DB1075CCFF92BBA1BEF43781C6DC6FF2A4693AAE25FFC37DEF871BA3C374DF67259CEB64E3FFADDBADBCwAdBC) трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013   
№ 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», и настоящим Положением.

1.9. Администрация устанавливает руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера по результатам достижения показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя.

1.9.1. В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения в обязательном порядке устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Алтайского края).

1.9.2. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера выплачиваются по распоряжению Администрации 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 непревышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы, установленного в соответствии с [пунктом 1.5](#P59) 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 руководителя учреждения и порядок отнесения руководителя учреждения к группе по оплате труда

2.1. К минимальному размеру должностного оклада руководителя учреждения применяется повышающий коэффициент для работающих в сельской местности, который образует новый должностной оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент для работающих в сельской местности 1,25.

2.3. Повышение минимальных размеров должностных окладов руководителя учреждения осуществляется при принятии Правительством Алтайского края решений об индексации (увеличении) оплаты труда.

2.3.1. При увеличении (индексации) должностных окладов руководителя учреждения 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 руководителя учреждения к группе по оплате труда производится по сумме баллов с учетом показателей, характеризующих специфику деятельности учреждения.

2.5.2. Показатели для отнесения руководителя учреждения культуры к группе по оплате труда:

показатели, характеризующие качество и (или) объем оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением (1 группа показателей с удельным весом – 50 %);

показатели численности работников (2 группа показателей с удельным весом – 25 %);

иные показатели (3 группа показателей с удельным весом – 25 %).

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Показатели | Условия | Количество баллов |
| 1. | Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальным учреждением, сложившиеся за предшествующий календарный год: |  |  |
| 1.1. | Публичное представление (организация представления) концертов и концертных программ на стационаре (платно) | за каждого зрителя, приходящегося  на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность | 0,001 |
| 1.2. | Организация и проведение культурно-массовых мероприятий | за каждое  проведенное мероприятие, приходящееся на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность | 0,1 |
| 1.3. | Организация деятельности клубных формирований и формирований самодеятельного творчества | за каждое клубное формирование и формирование самодеятельного творчества, приходящееся на одно структурное подразделение, осуществляющее культурно-досуговую деятельность | 1 |
| 1.4. | Библиотечное, библиографическое и информационное обслуживание пользователей библиотеки | за каждое посещение, приходящееся на одно структурное подразделение, осуществляющее библиотечную деятельность | 0,001 |
| 1.5. | Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности фондов библиотеки, включая оцифровку фондов | за каждый документ, приходящийся на одно структурное подразделение, осуществляющее библиотечную деятельность | 0,001 |
| 1.6. | Демонстрация музейных предметов, музейных коллекций в стационарных условиях и вне стационара | за каждого посетителя  музея | 0,001 |
| 1.7. | Создание выставок музея | за каждую выставку музея | 1 |
| 1.8. | Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности музейных предметов, музейных коллекций | за каждый предмет музея | 0,0001 |
| 2. | Показатели численности работников: |  |  |
| 2.1. | Фактическая численность работников учреждения, сложившаяся за предшествующий календарный год | за каждого работника | 0,25 |
| 3. | Иные показатели: |  |  |
| 3.1. | Наличие структурных подразделений по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года | за каждое структурное подразделение | 1 |

2.5.3. По каждой группе показателей суммируются баллы:

по 1 группе показателей максимальное количество возможных баллов - 50;

по 2 группе показателей максимальное количество возможных баллов - 25;

по 3 группе показателей максимальное количество возможных баллов - 25.

2.5.4. Полученные баллы по каждой группе суммируются. Руководители учреждений относятся 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 |

Минимальные размеры

должностных окладов руководителей муниципальных

учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Группа по оплате труда руководителей | Минимальный размер должностного оклада, руб. |
| 1. | I группа | 19550 |
| 2. | II группа | 15144 |
| 3. | III группа | 14023 |
| 4. | IV группа | 13154 |
| 5. | V группа | 12340 |

2.5.5. Группа по оплате труда для руководителя вновь создаваемого учреждения устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей.

3. Выплаты компенсационного характера

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

а) 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);

б) 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](consultantplus://offline/ref=EA961CCE87527CB45FC668610F16DB1072CFF696BBA1BEF43781C6DC6FF2A4693AAE25FFC37DE68E1CA3C374DF67259CEB64E3FFADDBADBCwAdBC) Трудового кодекса Российской Федерации. Размер районного коэффициента определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края.

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](consultantplus://offline/ref=EA961CCE87527CB45FC668610F16DB1072CFF696BBA1BEF43781C6DC6FF2A46928AE7DF3C375F1871AB6952599w3d0C) Российской Федерации.

3.3.1. 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.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда, руководителю учреждения могут устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежемесячная выплата за выслугу лет;

б) ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

в) ежемесячная выплата за качество выполняемых работ;

г) ежемесячная выплата за наличие ученой степени;

д) ежемесячная выплата за наличие почетного звания;

4.1.1. При наличии экономии фонда оплаты труда и достижении показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности учреждения и его руководителя руководителю учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

а) ежеквартальная премиальная выплата по итогам работы за квартал;

б) годовая премия за выполнение целевых показателей эффективности деятельности руководителя.

4.2. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются трудовым договором в процентах от должностного оклада.

4.3. Ежемесячная выплата за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размер ежемесячной выплаты за выслугу лет  (в % 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 |

4.3.1. 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.

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

4.3.3. 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 50 %.

4.5. Ежемесячная выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится в размере 30 % от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре:

а) 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;

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

4.5.1. При одновременном возникновении двух и более 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 50 %.

4.7. Ежемесячная выплата за качество выполняемых работ производится в размере 10 % от ее максимального размера, установленного в трудовом договоре:

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

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

4.7.1. При одновременном возникновении двух и более 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](#P497), [4.7](#P502) настоящего Положения, Администрация издает распоряжение о лишении руководителя учрежедния выплаты полностью либо ее части.

4.9. Руководителю учреждения, которому присвоена ученая степень кандидата (доктора) наук, устанавливается ежемесячная выплата за наличие ученой степени.

4.9.1. Размер ежемесячной выплаты за наличие ученой степени:

а) при наличии ученой степени кандидата наук - 8 % от должностного оклада;

б) при наличии ученой степени доктора наук - 16 % от должностного оклада.

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

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

4.9.3. 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. Руководителю учреждения, которому присвоено почетное звание, устанавливается ежемесячная выплата за наличие почетного звания.

4.10.1. Размер ежемесячной выплаты за наличие почетного звания:

а) при наличии звания, начинающегося со слова «Заслуженный», - 10 % от должностного оклада;

б) при наличии звания, начинающегося со слова «Народный», - 20 % от должностного оклада.

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

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

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

4.11. Распоряжением Администрации руководителю учреждения может устанавливаться премия по итогам работы за квартал, год за выполнение целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, его руководителя.

4.11.1. Размер премии за выполнение целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, руководителя определяется путем умножения должностного оклада на коэффициент эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, руководителя за предшествующий квартал, календарный год.

4.11.2. Коэффициент эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, руководителя за предшествующий квартал, календарный год определяется делением суммы баллов, полученных при оценке эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, руководителя за предшествующий квартал, календарный год, на максимальное количество баллов за соответствующий период.

4.11.3. При низкой эффективности деятельности и неэффективной деятельности учреждения премирование руководителя по итогам работы за квартал, год не производится.

4.11.4. Оценка эффективности деятельности муниципального учреждения культуры, руководителя осуществляется в соответствии с Перечнем целевых показателей эффективности деятельности и критериев оценки эффективности деятельности муниципального учреждения культуры Топчихинского района, его руководителя, утвержденным постановлением Администрации.

5. Материальная помощь

5.1. Из фонда оплаты труда руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь в случаях и размерах, предусмотренных коллективным договором.

5.2. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает глава района на основании заявления руководителя учреждения.

5.3. Выплата материальной помощи руководителю учреждения осуществляется на основании распоряжения Администрации района в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.