

АДМИНИСТРАЦИЯ ШИПУНОВСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

06.10.2019

573

с. Шипуново

Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных) подведомственных Комитету по культуре и спорту Администрации Шипуновского района Алтайского края

В соответствии с постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», приказа Министерства культуры Алтайского края от 28.05.2018 № 148, постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Комитету по культуре и спорту Администрации Шипуновского района Алтайского края (далее – «Комитет по культуре и спорту»).

2. Комитету по культуре и спорту внести соответствующие изменения в трудовые договоры руководителей муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Комитету по культуре и спорту Администрации Шипуновского района Алтайского края.

3. Настоящее постановление вступает в силу с 01.01.2020 года.

4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы Администрации района по экономическим и правовым вопросам.

Глава района



*Handwritten signature*

Т.Н. Дорохова

УТВЕРЖДЕНО  
Постановлением  
Администрации Шипуновского района  
Алтайского края  
от 16.12.2018 № 573

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда руководителей муниципальных учреждений всех типов  
(автономных, бюджетных, казенных), подведомственных  
Комитету по культуре и спорту  
Администрации Шипуновского района Алтайского края

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда руководителей муниципальных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Комитету по культуре и спорту Администрации Шипуновского района Алтайского (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Алтайского края от 23.10.2017 № 375 «О применении систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» (далее - «постановление»), приказа Министерства культуры Алтайского края от 28.05.2018 № 148 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»), подведомственных Комитету по культуре и спорту Администрации Шипуновского района Алтайского, (далее - «Комитет»).

Положение регулирует порядок оплаты труда руководителей учреждений, подведомственных Комитету, исходя из объема субсидий на выполнение муниципального задания (для руководителей учреждений со статусом бюджетного, автономного), исходя из объема бюджетных ассигнований, доведённых бюджетной сметой (для руководителей учреждений со статусом казённых) поступающих учреждениям из местного бюджета в установленном порядке, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и иных установленных законодательством источников.

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

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 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
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 определяется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы работников списочного состава (без учета внешних совместителей, руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) на среднюю численность указанных работников.

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

1.6. 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).

1.7. Размер и условия оплаты труда руководителей учреждений определяются трудовым договором, заключаемым на основе типовой формы 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.

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

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается путем умножения минимального размера должностного оклада руководителя в соответствии с группой по оплате труда на повышающий коэффициент от 1 до 3. Минимальный размер должностного оклада руководителя устанавливается в соответствии с постановлением.

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 на основании правовых актов Алтайского края.

2.4. Группа по оплате труда и повышающий коэффициент к минимальному должностному окладу руководителя пересматриваются не чаще одного раза в год.

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 библиотек к группе по оплате труда:

показатели, характеризующие качество и (или) объем оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями (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
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями, сложившиеся за предшествующий календарный год:		
1.1	Библиотечное и информационное обслуживание пользователей библиотеки в стационарных условиях и вне стационара	за каждое посещение	0,001
1.2.	Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности фондов библиотеки, включая	за каждый документ	0,001
1.3.	Библиографическая обработка документов и создание каталогов	за каждый документ	0,001
2.	Показатели численности работников:		
2.1.	Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предше-	за каждого работника	
3.	Иные показатели:		
3.1.	Общая площадь помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый квадратный метр	0,01
3.2.	Наличие филиалов по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного	за каждый филиал	20,0

2.5.2. Показатели для отнесения руководителей музеев к группе по оплате труда:

показатели, характеризующие качество и (или) объем оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями (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 %).

^2 п/п	Показатели	Условия	Количество
1	2	3	4
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями, сложившиеся за предшествующий календарный год:		
1.1.	Демонстрация музейных предметов, музейных коллекций в стационарных условиях и вне стационара	за каждого посетителя	0,001
1.2.	Создание экспозиций (выставок) музеев, организация выездных выставок	за каждую экспозицию	0,5
1.3.	Формирование, учет, изучение, обеспечение физического сохранения и безопасности музейных предметов, музейных коллекций	за каждый предмет	0,0002
	Показатели численности работников:		
2.1.	Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год	за каждого работника	0,5
3.	Иные показатели:		
3.1.	Общая площадь помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый квадратный метр	0,01
3.2.	Наличие филиалов по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного	за каждый филиал	20,0

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

показатели, характеризующие качество и (или) объем оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями (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
1	2	3	4
1.	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями, сложившиеся за предшествующий календарный год:		
1.1.	Реализация образовательных программ	за каждого обучающегося	0,25
1.2.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий	за каждое проведенное мероприятие	0,2
2.	Показатели численности работников:		
2.1.	Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшественника	за каждого работника	0,5
3.	Иные показатели:		
3.1.	Общая площадь помещений, находящихся в оперативном управлении, безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый квадратный метр	0,01
3.2.	Наличие филиалов по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного	за каждый филиал	20,0

2.5.7. Показатели для отнесения руководителей культурно - досуговых учреждений к группе по оплате труда:

показатели, характеризующие качество и (или) объем оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями (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
-------	------------	---------	------------

	Показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) муниципальными учреждениями, сложившиеся за предшествующий календарный год:		
1.1.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий	за каждое проведенное мероприятие	0,5
1.2.	Организация и деятельность клубных формирований самодеятельного художественного творчества	за каждый	0,01
2.	Показатели численности работников:		
2.1.	Фактическая численность работников учреждений, сложившаяся за предшествующий календарный год	за каждого работника	0,5
3.	Иные показатели:		
3.1.	Общая площадь помещений, находящихся в оперативном управлении безвозмездном пользовании, на праве аренды по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый квадратный метр	0,01
3.2.	Наличие филиалов по состоянию на 31 декабря предшествующего календарного года	за каждый филиал	20,0

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

2.5.9. По каждой группе показателей суммируются очки и переводятся в баллы:

за каждое очко по 1 группе показателей начисляется 0,5 балла, но не более 50 баллов (максимальное количество возможных баллов по данной группе показателей - 50);

за каждое очко по 2 группе показателей начисляется 0,25 балла, но не более 25 баллов (максимальное количество возможных баллов по данной группе показателей - 25);

за каждое очко по 3 группе показателей начисляется 0,25 балла, но не более 25 баллов (максимальное количество возможных баллов по данной группе показателей - 25).

2.5.10 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	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:

- выплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей));
- доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

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 и Алтайского края.

3.3. Выполнение руководителем учреждения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), устанавливается трудовым договором. Предельный размер оплаты труда руководителя за совмещение профессий (должностей) не должен превышать 50 % среднемесячной заработной платы, рассчитанной за предшествующий календарный год, по соответствующей категории работников учреждения (по которой осуществляется работа по совмещению).

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».

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 200 процентов.

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

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

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.

4.7. Ежемесячная выплата за качество выполняемой работы устанавливается в процентном отношении к должностному окладу в размере не более 200 процентов.

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

4.9. При одновременном возникновении двух и более нарушений из числа указанных ниже выплата за качество выполняемых работ не производится на срок до 12 месяцев:

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.

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

4.11. 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.

4.12. 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», - 20 процентов от должностного оклада;

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

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

4.13. 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 (основных индикаторных показателей);

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

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

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

4.14. 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.

4.15. Приказом Комитета руководителю учреждения устанавливается единовременная (разовая) премия к профессиональному празднику «День работника культуры» в размере 100 процентов от должностного оклада в рамках утвержденного фонда оплаты труда.

## 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 (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 председатель 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.