УТВЕРЖДЕНО

постановлением мэра

муниципального образования

Ногликский муниципальный округ

Сахалинской области

от 19 февраля 2026 года № 37

ПОЛОЖЕНИЕ

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ КЛУБНОГО ТИПА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НОГЛИКСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ ОКРУГ САХАЛИНСКОЙ ОБЛАСТИ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципальных культурно-досуговых организаций клубного типа муниципального образования Ногликский муниципальный округ Сахалинской области (далее - Учреждения), которое применяется при определении условий оплаты при разработке коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов.

1.2. Понятия и термины, применяемые в настоящем Положении, используются в значениях, определенных в трудовом законодательстве и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, содержащих нормы трудового права.

1.3. Заработная плата работников Учреждений за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады) по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты;

- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

1.4. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, а также критериями отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

1.5. Лица, принимаемые на работу на общеотраслевые должности руководителей, специалистов и других служащих, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения (далее - Комиссия), в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Лица, принимаемые на работу на должности работников культуры, искусства и кинематографии, специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации Комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Указанная Комиссия создается в Учреждении в целях коллегиального рассмотрения возможности приема на работу лиц, квалификация которых не соответствует квалификационным требованиям, и вынесения соответствующих рекомендаций для работодателя.

1.6. Наименования должностей (профессий) работников Учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, профессиональными стандартами.

1.7. Условия оплаты труда работников Учреждений, в том числе установленные им оклад (должностной оклад), повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры.

1.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров заработной платы по основной должности (профессии) и по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

1.9. Штатное расписание Учреждения формируется в пределах фонда оплаты труда и включает в себя все должности и профессии работников Учреждения.

2. Установление окладов (должностных окладов),

повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются директором Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.2. Должностные оклады работникам Учреждений, за исключением директоров Учреждений, их заместителей, художественных руководителей, главных бухгалтеров, устанавливаются согласно следующим приложениям к настоящему Положению:

- [приложение 1](#Par411) «Должностные оклады работников культуры, искусства и кинематографии»;

- [приложение 2](#Par572) «Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих общеотраслевых должностей»;

- [приложение 3](#Par742) «Должностные оклады специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда».

2.3. Оклады профессий рабочих Учреждений устанавливаются в размерах, определяемых органом местного самоуправления, в соответствии с присвоенными квалификационными разрядами.

Квалификационные разряды профессий рабочих устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и (или) профессиональными стандартами.

2.4. Размер оклада (должностного оклада), установленный работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда, предусматривается в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору).

2.5. Руководителям и специалистам учреждений, работающим на селе, должностные оклады повышаются на 25%.

2.6. Работникам Учреждений к окладу (должностному окладу) устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- коэффициент образования;

- коэффициент уровня управления;

- коэффициент масштаба управления;

- коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования;

- коэффициент внутридолжностного наименования;

- коэффициент профессиональной квалификационной группы;

- коэффициент особенностей работы.

Размеры выплат по повышающим коэффициентам к должностным окладам определяются путем умножения размера должностного оклада работника, исчисленного пропорционально отработанному времени, на соответствующий повышающий коэффициент.

2.7. Повышающий коэффициент образования устанавливается за наличие среднего профессионального образования по программам подготовки специалистов среднего звена или высшего образования при соответствии имеющегося у работника образования требованиям к квалификации, предусмотренным настоящим Положением для занимаемой работником должности, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образования | Размер повышающего коэффициента |
| Среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена | 0,20 |
| Высшее образование | 0,30 |

Повышающий коэффициент образования устанавливается со дня представления соответствующего документа об образовании.

2.8. Повышающий коэффициент уровня управления устанавливается работнику в зависимости от должности, занимаемой в системе управления Учреждением, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента |
| Заведующий отделом:  централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации; дома культуры, центра досуга, имеющего статус юридического лица | 0,40 |
| Заведующий отделом централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации,  Заведующий сельским домом культуры, досуговым центром, не имеющим статуса юридического лица | 0,10 |
| Заведующий сектором:  централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации; дома культуры, центра досуга, имеющего статус юридического лица | 0,10 |
| Заведующий складом | 0,25 |
| Заведующий хозяйством | 0,25 |
| Начальник хозяйственного отдела | 0,35 |

2.9. Повышающий коэффициент масштаба управления устанавливается работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» (приложение 1 к настоящему Положению), зависит от штатной численности Учреждений, их структурных подразделений и устанавливается в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Штатная численность структурного подразделения, ед. | Размер повышающего коэффициента |
| Заведующий отделом централизованной клубной системы, районного дома культуры, парка культуры и отдыха, другой культурно-досуговой организации, за исключением дома культуры | свыше 6 до 15 включительно | 0,20 |
| свыше 15 | 0,40 |
| Заведующий отделом культурно-досуговых организаций клубного типа, аналогичных культурно-досуговых организаций, - заведующий сельским домом культуры, досуговым центром, не имеющим статуса юридического лица | свыше 6 до 15 включительно | 0,10 |
| свыше 15 | 0,25 |
| Заведующий отделом дома культуры, центра досуга, имеющего статус юридического лица | свыше 5 | 0,20 |

2.10. Повышающий коэффициент внутридолжностного квалификационного категорирования устанавливается работникам, должности которых отнесены к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии, (приложение 1 к настоящему Положению), в квалификационных характеристиках которых предусмотрено внутридолжностное квалификационное категорирование, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Внутридолжностная квалификационная категория | Размер повышающего коэффициента |
| Высшая категория | 0,50 |
| I категория | 0,40 |
| II категория | 0,20 |

2.11. Повышающий коэффициент внутридолжностного наименования устанавливается работникам, должности которых отнесены к профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» (приложение 1 к настоящему Положению), при наличии в должностном наименовании слова «ведущий» в размере 0,50.

2.12. Повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается работникам в зависимости от профессиональной квалификационной группы, к которой относится соответствующая профессия (должность), в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа | Размер повышающего коэффициента |
| «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 0,55 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | 0,30 |
| «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | 0,30 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | 0,55 |
| «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | 0,55 |

Работникам, занимающим должности специалистов, осуществляющих работы в области охраны труда ([приложение 3](#Par742) к Положению), повышающий коэффициент профессиональной квалификационной группы устанавливается в размере 0,65.

2.13. Повышающий коэффициент особенностей работы устанавливается в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер повышающего коэффициента |
| Аккомпаниатор, заведующий костюмерной, ведущий дискотеки, контролер-посадчик аттракциона (специалист по обслуживанию аттракциона), культорганизатор, культорганизатор II категории, культорганизатор I категории, распорядитель танцевального вечера, руководитель кружка, руководитель кружка II категории, руководитель кружка I категории, руководитель музыкальной части дискотеки | 0,20 |
| Агент по снабжению, архивариус, дежурный (по выдаче справок, залу, этажу, гостинице, комнате отдыха водителей, общежитию и т.д.), делопроизводитель, кассир, машинистка II категории, машинистка I категории, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор, старший кассир | 0,10 |

[2.14](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=RLAW210&n=137599&dst=100041). Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) не образует новый оклад (должностной оклад).

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам Учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

3.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за совмещение профессий (должностей);

- доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- повышенная оплата за работу в ночное время;

- повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.3. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями - районный коэффициент, процентная надбавка.

3.2. Доплата к окладу (должностному окладу) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со [статьей 147](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=523253&dst=102527) Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

Размер доплаты к окладу (должностному окладу) рассчитывается исходя из установленного оклада (должностного оклада), исчисленного пропорционально отработанному времени.

Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и сроки, на которые они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со [статьей 151](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=523253&dst=709) ТК РФ.

3.4. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра). Повышенную оплату рекомендуется устанавливать в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы.

3.5. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=523253&dst=715) ТК РФ.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.7. К заработной плате работников Учреждения применяются районный коэффициент за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - районный коэффициент) и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (далее - процентная надбавка) в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Сахалинской области.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В целях стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

4.1.1. выплаты за качество выполняемых работ в виде надбавок:

- за профессиональное мастерство;

- выпускникам образовательных учреждений;

- за классность водителям автомобилей;

4.1.2. ежемесячная надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры;

4.1.3. премии по итогам работы, премии за выполнение особо важных и срочных работ.

4.2. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих, тарифицированным в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (профессиональными стандартами) не ниже 2 разряда, в размере до 50 процентов оклада.

Конкретные размеры и порядок выплаты надбавки за профессиональное мастерство устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Выпускникам образовательных учреждений, имеющим законченное среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена или высшее образование, поступившим на работу в Учреждение по профилю полученного образования на должности, отнесенные к профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии ([приложение 1](#Par411) к настоящему Положению) (далее - выпускники), устанавливается надбавка выпускникам образовательных учреждений (далее - надбавка) к должностному окладу с учетом фактически отработанного времени в размере 10 процентов.

4.3.1. Выпускникам, приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается на период первых трех лет работы с даты начала работы в Учреждении.

4.3.2. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения, надбавка устанавливается с даты начала работы в Учреждении до истечения трех лет после даты выдачи диплома образовательным учреждением, за исключением случаев, указанных в подпункте 4.3.3 настоящего пункта.

4.3.3. Выпускникам, не приступившим к работе в год окончания образовательного учреждения в связи с беременностью и родами, уходом за ребенком в возрасте до полутора лет, призывом на военную службу, в том числе по мобилизации, или направлением на альтернативную гражданскую службу, в связи с временной нетрудоспособностью, невозможностью трудоустройства по полученной специальности при условии регистрации в качестве безработных в органах службы занятости населения, надбавка устанавливается на три года с даты начала работы в Учреждении непосредственно по окончании указанных событий и при представлении подтверждающих документов.

4.3.4. Выпускникам, совмещавшим обучение в образовательном учреждении с работой в учреждениях культуры (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности) и продолжившим работу в учреждениях культуры в качестве специалистов, надбавка устанавливается на три года с даты выдачи диплома образовательным учреждением.

4.4. Водителям автомобилей за присвоенный класс квалификации (классность) устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Присвоенный класс квалификации | Размер надбавки в % от оклада |
| «водитель автомобиля 2-го класса» | 10 |
| «водитель автомобиля 1-го класса» | 25 |

Присвоение классов квалификации осуществляется в порядке, устанавливаемом в Учреждении локальным нормативным актом, с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с примерным [положением](#Par773) (приложение 4 к настоящему Положению).

4.5. Работникам Учреждений, за исключением директора Учреждения, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера, устанавливается надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Размеры надбавки, % |
| от 1 до 3 лет | 5 |
| от 3 до 5 лет | 10 |
| от 5 до 10 лет | 20 |
| от 10 до 15 лет | 30 |
| свыше 15 лет | 40 |

Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры не устанавливается работникам, которым установлена надбавка в соответствии с [пунктом 4.3](#Par240) настоящего Положения.

4.5.1. Надбавка за стаж непрерывной работы в учреждениях культуры (далее - надбавка) исчисляется исходя из оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

Надбавка устанавливается как по основному месту работы, так и при работе по внутреннему и внешнему совместительству.

Надбавка учитывается во всех случаях исчисления среднего заработка и выплачивается ежемесячно.

Надбавка выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера этой надбавки.

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

4.5.2. Право на изменение размера надбавки возникает со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на выплату надбавки.

При наступлении у работника права на назначение или изменение размера надбавки в период его пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера надбавки производится по окончании указанных периодов.

4.5.3. Исчисление стажа работы производится кадровой службой Учреждения. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. При отсутствии записей в трудовой книжке и (или) сведений о трудовой деятельности могут быть предъявлены другие подтверждающие документы (справка с прежнего места работы, архивная справка и т.п.).

4.5.4. В стаж работы, необходимый для установления надбавки, засчитываются:

- периоды работы в учреждениях (организациях) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в библиотеках независимо от ведомственной принадлежности;

- периоды работы в книжных палатах, библиотечных коллекторах независимо от ведомственной принадлежности в должностях библиотекаря, библиографа, директора, заместителя директора, консультанта, каталогизатора;

- периоды преподавательской работы на курсах библиотековедения, библиографии, истории книги, книговедения, научной информации в средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях и в учебно-курсовой сети;

- периоды работы в институтах культуры и в других средних профессиональных или высших (специальных) образовательных учреждениях, осуществляющих подготовку специалистов для библиотек и учреждений культуры;

- периоды работы в учреждениях дополнительного образования в сфере культуры (детские школы искусств, детские музыкальные, художественные школы);

- периоды работы в должности редактора специальных библиотечных периодических изданий;

- периоды работы на руководящих должностях или в качестве специалистов по культуре в отделах и управлениях культуры либо в методических отделах и кабинетах.

4.5.5. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период времени нахождения на пенсии, если этому периоду непосредственно предшествовала и за ним следовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.6. Стаж работы сохраняется, если перерыв в работе не превысил одного месяца:

- со дня увольнения из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения полномочий депутата, исполнение которых следовало непосредственно за работой в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности;

- после прекращения инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.7. Не прерывает непрерывный стаж работы, но не включается в него период обучения в образовательном учреждении среднего профессионального или высшего образования, в аспирантуре, если этим периодам непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности, при условии трудоустройства в учреждение (организацию) культуры независимо от ведомственной принадлежности не позднее трех месяцев после окончания образовательного учреждения.

4.5.8. Стаж работы сохраняется не позднее шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией или сокращением численности (штата работников) учреждения (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.5.9. Женам (мужьям) военнослужащих, увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений (организаций) культуры независимо от ведомственной принадлежности в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы, непрерывный стаж работы не прерывается, но в него не включается время перерыва в работе вне зависимости от наличия (отсутствия) во время перерыва другой работы при условии, что перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении (организации) культуры независимо от ведомственной принадлежности.

4.6. Выплата премии по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа руководителя Учреждения по итогам оценки результативности и качества работы работников на основании показателей премирования работников.

Показатели премирования работников утверждаются локальным нормативным актом Учреждения. Показатели премирования работников должны отражать зависимость результатов и качества работы непосредственно от работника, быть конкретными, измеримыми и достижимыми в определенный период времени.

Конкретные размеры, порядок и условия выплаты премии по итогам работы устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.7. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ в целях поощрения работников за оперативность и качественный результат труда в пределах фонда оплаты труда.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ устанавливается наиболее отличившимся работникам Учреждения.

Основными критериями для установления премии за выполнение особо важных и срочных работ являются:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждения, руководителя Учреждения;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности;

- наставничество, осуществляемое в отношении лиц, впервые принимаемых на работу в Учреждение на должности, предусмотренные штатным расписанием Учреждения.

Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [пунктами 4.2](#Par237) - [4.6](#Par303) настоящего Положения, исчисляются исходя из установленного оклада (должностного оклада), рассчитанного пропорционально отработанному времени.

4.9. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору).

5. Особенности оплаты труда директора Учреждения,

его заместителей, художественного руководителя,

главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера состоит из должностных окладов, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной [оклад](#Par837) директору Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 5 «Должностной оклад директора (заведующего) культурно-досуговой организации клубного типа, парка культуры и отдыха, других аналогичных культурно-досуговых организаций» к настоящему Положению.

5.3. Размеры должностных окладов художественному руководителю, заместителям директора Учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются на 10, 15 и 20 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения соответственно.

5.4. Директору Учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру устанавливается к должностному окладу повышающий коэффициент масштаба управления, который зависит от штатной численности Учреждения, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Учреждение | Штатная численность учреждения, ед. | Размер повышающего коэффициента |
| Централизованная клубная система, районный дом культуры, парк культуры и отдыха, другая культурно-досуговая организация, за исключением домов культуры | до 40 включительно | 0,20 |
| свыше 40 до 80 включительно | 0,50 |
| свыше 80 | 1,05 |
| Дом культуры, центр досуга, имеющий статус юридического лица | свыше 5 до 10 включительно | 0,10 |
| свыше 10 до 15 включительно | 0,65 |
| свыше 15 до 35 включительно | 0,90 |
| свыше 35 | 1,30 |

5.5. С учетом условий труда директору Учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в порядке и на условиях, предусмотренных [разделом 3](#Par201) настоящего Положения.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения, его заместителям, художественному руководителю, главному бухгалтеру исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада.

Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.6. Директору Учреждения могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера, в том числе:

- премия по итогам работы (за месяц или квартал, год);

- премия за выполнение особо важных и сложных работ.

Премирование директора Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения и индивидуальных показателей директора Учреждения, характеризующих исполнение его должностных обязанностей.

В качестве одного из критериев оценки деятельности директора при установлении ему премии по итогам работы за месяц, квартал установить квоты по приему на работу инвалидов.

Размеры, порядок и критерии премирования директора Учреждения устанавливаются Департаментом социальной политики администрации муниципального образования Ногликский муниципальный округ Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.

Премия за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается наиболее отличившимся руководителям Учреждений по согласованию с Департаментом социальной политики муниципального образования Ногликский муниципальный округ Сахалинской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения, по форме [представления](#Par873) о премировании руководителя муниципального бюджетного учреждения за выполнение особо важных и сложных работ (согласно приложению 6 к настоящему Положению), исходя из следующих критериев:

- качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных заданий и поручений руководителя органа местного самоуправления, осуществляющего функции и полномочия учредителя Учреждений;

- внедрение новых форм и методов работы, способствующих достижению высоких конечных результатов деятельности, в том числе снижению бюджетных расходов и увеличению прибыли Учреждения от приносящей доход деятельности.

5.7. Художественному руководителю, заместителям руководителя Учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные [подпунктом 4.1.3](#Par236) настоящего Положения, осуществляемые в порядке и на условиях, предусмотренных разделом 4 настоящего Положения.

5.8. Премии по итогам работы, предусмотренные директору Учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру, исчисляются исходя из размера установленного должностного оклада, исчисленного пропорционально отработанному времени.

5.9. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и средней заработной платы работников учреждений устанавливается в кратности от 1 до 4.

Соотношение средней заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений и среднемесячной заработной платы работников учреждений, формируемой за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год.

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров осуществляется в соответствии с [Положением](https://login.consultant.ru/link/?req=doc&base=LAW&n=208761&dst=100010) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.04.2025 № 540 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

Средняя заработная плата работников Учреждения рассчитывается без учета заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера соответствующего Учреждения.

6. Формирование фонда оплаты труда

и другие вопросы оплаты труда

6.1. Фонд оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из бюджета муниципального образования, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.2. Средства для формирования фонда оплаты труда определяются исходя из количества должностей, профессий, предусмотренных штатным расписанием Учреждения, и размеров должностных окладов, окладов по каждой должности, профессии, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. При планировании объемов средств, необходимых на оплату работы в ночное время, выходные, нерабочие праздничные дни, а также на оплату работы лиц, исполняющих обязанности работников, находящихся в отпуске, расчет производится только по должностям (профессиям), обеспечивающим непрерывный (круглосуточный) процесс деятельности Учреждения.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников Учреждения сверх суммы средств, направляемых для выплаты должностных окладов, окладов, предусматриваются средства (в расчете на год) на выплату премий в соответствии с [подпунктом 4.1.3](#Par236) настоящего Положения для:

1) рабочих - не менее 55 процентов от суммы двенадцатикратного размера окладов;

2) директора Учреждения, его заместителей, художественного руководителя, главного бухгалтера - не менее 50 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностного оклада;

3) других категорий работников, не указанных в настоящем пункте, - не менее 35 процентов от суммы двенадцатикратного размера должностных окладов;

6.5. Планирование средств на выплаты по повышающим коэффициентам, на выплаты компенсационного характера, за исключением выплат, предусмотренных [пунктом 3.1.3](#Par212) настоящего Положения, и стимулирующие выплаты, кроме предусмотренных [подпунктом 4.1.3](#Par236) настоящего Положения, производятся исходя из фактического наличия оснований для их установления.

6.6. Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется с учетом финансового обеспечения выплаты районного коэффициента и процентных надбавок в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательства Сахалинской области.

6.7. Экономия фонда оплаты труда Учреждения может быть использована для оказания материальной помощи и выплаты единовременных премий, не входящих в систему оплаты труда.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий работникам Учреждения (за исключением руководителя Учреждения) устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения о выплатах за счет экономии фонда оплаты труда или коллективным договором.

Порядок, конкретные размеры и условия оказания материальной помощи, случаи выплаты и размеры единовременных премий руководителю Учреждения устанавливаются органом местного самоуправления, осуществляющим функции и полномочия учредителя Учреждения.