



**МЕСТНАЯ АДМИНИСТРАЦИЯ ЛЕСКЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

361350, КБР, Лескенский муниципальный район
с.п. Анзорей, ул. Шинахова, 1 а. www.le.adm-kbr.ru

тел/факс 8(86639) 9-53-63
e-mail: lesken@kbr.ru

ПОСТАНОВЛЕНИЕ № 582

УНАФЭ № 582

БЕГИМ № 582

«20» августа 2024г.

с.п.Анзорей

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных казенных учреждений культуры подведомственных
местной администрации Лескенского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики**

В соответствии с [Указом](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", [постановлением](#) Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года N 222-ПП "О Положении, об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений культуры, а также средств массовой информации Кабардино-Балкарской Республики" (в редакции от 02.10.2023), в соответствии с постановлениями местной администрации Лескенского муниципального района КБР от 29.07.2024 года № 544 «Об увеличении оплаты труда работников муниципальных учреждений Лескенского муниципального района КБР и работников органов местного самоуправления, не являющихся муниципальными служащими» от 31.07.2024 года № 551 О внесении изменений в Приложение 1 к Положению «О денежном содержании работников местной администрации Лескенского муниципального района и ее структурных подразделений, не являющихся муниципальными служащими», местная администрация Лескенского муниципального района КБР п о с т а н о в л я е т:

- 1 Утвердить прилагаемое [Положение](#) об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры подведомственных организаций Лескенского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики.
- 2 Рекомендовать главам местных администрации сельских поселений Лескенского муниципального района принять аналогичный правовой акт в отношении подведомственных учреждений культуры.

- 3 Признать утратившими силу постановления местной администрации Лескенского муниципального района: от «27» августа 2013 г. №451, от «29» октября 2015г. №386 .
- 4 Разместить настоящее постановление на официальном сайте местной администрации Лескенского муниципального района в сети Интернет и опубликовать в районной газете «Лескенская газета».
- 5 Настоящее постановление вступает в силу с момента его **обнародования**.
- 6 Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы по социальным вопросам местной администрации Лескенского муниципального района КБР» Л.Р. Насипову.

Глава местной администрации
Лескенского муниципального района КБР

С.М. Инжижиков

Положение
Об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных казенных учреждений культуры подведомственных
местной администрации Лескенского муниципального района
Кабардино-Балкарской республики

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры подведомственных местной администрации Лескенского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики. включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения;
- условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включающая в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда работников учреждения, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

1.3. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда учреждения. Месячная заработная плата работника учреждения, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.4. Установление надбавок и доплат работникам учреждения регулируется непосредственно учреждением в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.6. Местная администрация Лескенского муниципального района, в ведении которого находятся муниципальные казенные учреждения культуры может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения в пределах ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения.

1.7. Размеры должностных окладов определяется руководителем 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.

1.8. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой **формы** трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Порядок установления размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с нормативным правовым актом исполнительного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения, утверждаемым исполнительным органом в сфере культуры.

2. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных [приложением N 1](#) к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным

уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

При установлении, увеличении (индексации) окладов (должностных окладов) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.2. Положением об оплате труда работников организации, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и утвержденным руководителем организации, предусматривается установление работникам организации повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными [приложением N 1](#) к настоящему Положению.

2.3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем организации при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников организаций до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

2.6. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы по занимаемой должности.

2.7. Размер оклада (должностного оклада) работника организации с учетом повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее - размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника организации на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

2.8. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника организации по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ. Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ - до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень "доктор наук", "кандидат наук";
- Повышающий коэффициент за стаж работы устанавливается в следующих размерах:
 - при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;
 - при стаже работы от 5 до 10 лет – 0,15;
 - при стаже работы от 10 до 15 лет – 0,20;
 - при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам организаций, за исключением руководителей, заместителей руководителей и главного бухгалтера организации.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с [приложением N 3](#) к настоящему Положению (не приводится).

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую степень "доктор наук", "кандидат наук" устанавливается по одному из оснований по его выбору. Применение повышающего коэффициента за

ученую степень "доктор наук", "кандидат наук" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

- Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов водителям "за классность":
водителям, имеющим категорию "С" - 0,15;
водителям, имеющим категорию "D" - 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту водителям "за классность" определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента водителям за "классность" не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.11. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

при присвоении почетного звания - со дня присвоения, награждения;

при получении водителем категории "С" или "D" - с даты открытия категории "С" или "D" в водительском удостоверении;

при присуждении ученой степени "доктор наук" или "кандидат наук" - со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период 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 оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.12. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) работников организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты компенсационного характера работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин такого снижения.

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника), независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах случаях ухудшения качества работ.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах организации.

3.4. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

3.5. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.6. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

3.7. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Конкретные размеры повышенной оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.8. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.9. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам организации в соответствии с условиями допуска в пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

3.10. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы):

- 1) специалистам организаций, работающим в сельской местности, в размере 25 процентов;
- 2) за работу в отдаленных горных районах в размере 15 процентов (выплата осуществляется работникам организаций, расположенных в горных районах, следующих населенных пунктов:

Ташлы-Тала Лескенского муниципального района.

3.11. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.10 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам организации - путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.12. Учителям и другим педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы:

3.13. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.11 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.

3.14. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- 1) учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;
- 2) библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;
- 3) учителям, преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов.

3.15. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.13 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.16. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организаций положением об оплате труда работников организации в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организаций.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

4.3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии не ограничена.

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

4.5. При премировании учитываются: организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации;

настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

4.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации. Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В организации одновременно может быть введено несколько видов премий за разные периоды работы.

5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

5.2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

Предоставление педагогической (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения трудового коллектива и при условии, если преподаватели (учителя), для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной

нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.4. Норма рабочего времени работников организаций устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

5.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей. Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

5.6. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки. Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению N 1 к настоящему Положению. Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется положением по оплате труда работников организации.

6. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}}, \text{ где:}$$

ЗП_{баз.} - базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} - стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$$ЗП_{\text{баз.}} = З_{\text{фн}} + КВ, \text{ где:}$$

З_{фн} - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$$З_{\text{фн}} = \frac{(С_{\text{т}} \times К \times \Phi_{\text{н}})}{Н_{\text{ч}}}, \text{ где:}$$

С_т - размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К - размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Φ_н - фактический объем учебной нагрузки/педагогической работы педагогического работника в неделю;

Н_ч - норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом 4 настоящего Положения. Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

6.4. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей (преподавателей), оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

7 Условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации

7.1. Оплата труда (зарботная плата) руководителей организаций включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Учредителя в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. N 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

7.2. Размер должностного оклада заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

7.3. Зарботная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4 Премирование руководителей организаций производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организаций.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.6. Порядок и критерии отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем.

Должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данной организации и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \text{ (12), где:}$$

ДОКВр - должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников организации;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом 3 настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников организации и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя организации в составе средней заработной платы (ЗПср) работников организации.

Отнесение организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников организации, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

При определении предельной кратности к величине средней заработной платы работников организации учитываются выплаты по основной должности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты, связанные с дополнительной педагогической деятельностью в качестве учителя, преподавателя, а также выплаты, связанные с совмещением должностей.

7.7. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Министерством.

7.8. Руководители организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителем.

8. Порядок формирования и утверждения штатного расписания учреждения

8.1. Штатное расписание муниципальных казенных учреждений культуры (дома культуры) утверждаются его руководителем по согласованию с главами местных администраций сельских поселений.

1) Штатное расписание подведомственных муниципальных учреждений культуры утверждаются его руководителем по согласованию с начальником МКУ «Отдел культуры и молодежной политики» местной администрации Лескенского муниципального района КБР.

8.2. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности учреждения: директор, главный бухгалтер, администратор, заведующий хозяйством, делопроизводитель.

8.3. К вспомогательному персоналу учреждения относится младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг

в сфере культуры, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К младшему обслуживающему персоналу относятся следующие работники: рабочие по обслуживанию, уборщики территорий, электрик, водитель, сторож.

8.4. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников учреждений выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципальных казенных
учреждений культуры подведомственных
местной администрации Лескенского муниципального
района Кабардино-Балкарской Республики

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ КАЗЕННЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ ЛЕСКЕНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ.**

**Минимальные размеры окладов
МКУ ДО «Детская школа искусств» с.п. Анзорей Лескенского муниципального района КБР**

Наименование должности	Должностные оклады, руб.
Директор	11320,00
Заместитель директора	11081,00
Преподаватель	8791,00
Делопроизводитель	4199,00
Уборщица	3896,00
Оператор котельной	3896,00

МКУ «Центральная районная библиотека» Лескенского муниципального района КБР.

Наименование должности	Должностные оклады, руб.
Директор	9014,00
Зав. сектором	6897,00
Ведущий методист	5687,00
Библиотекарь	5687,00
Ведущий библиограф	5687,00
Ведущий библиотекарь	5687,00