ПРОЕКТ

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ    УТВЕРЖДЕНО постановлением администрации Новоберезанского сельского поселения Кореновского района от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_ |

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения Кореновского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения Кореновского района (далее – Положение), разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

1.2. Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника учреждения (далее-работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в положение по оплате труда и трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости

2

от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения Кореновского района (далее – работники учреждения), предельными размерами не ограничивается.

1.6. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

1.7. Объем бюджетных субсидий на обеспечение выполнения функций учреждений, в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем средств бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема представляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

должности служащих

2.1. Минимальные размеры окладов работников культуры, а также общеотраслевых должностей устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей, специалистов и служащих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (приложение № 1).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Перечень должностей | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1. | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава», а также «Должности служащих первого уровня» | 3679 |
| 2. | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры среднего звена», а также «Должности служащих второго уровня» | 5753 |
| 3. | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры ведущего звена», а также «Должности служащих третьего уровня» | 6612 |
| 4. | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры», а также "Должности служащих четвертого уровня" | 7539 |

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах имеющихся финансовых средств. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.3 – 2.5 настоящего раздела Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен 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 окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического и художественного персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

4

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Главный | 0,25 |
| 2. | Ведущий | 0,20 |
| 3. | Высшая категория | 0,15 |
| 4. | Первая категория | 0,10 |
| 5. | Вторая категория | 0,05 |

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должностные категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Главный | 0,25 |
| 2. | Ведущий | 0,20 |
| 3. | Высшая категория | 0,15 |
| 4. | Первая категория | 0,10 |
| 5. | Вторая категория | 0,05 |
| 6. | Третья категория | 0,03 |

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных

стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

2.6. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников муниципальных учреждений культуры.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

5

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.7-2.9 настоящего раздела Положения.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа специалистов культурно-просветительных, культурно-досуговых учреждений - за высокие показатели результативности, активное участие в подготовке и проведении различных мероприятий и другие; иным служащим из числа персонала библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных) в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

2.9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада - за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада – за почетное звание «Народный»;

35 процентов от оклада - за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Стимулирующую надбавку за качество выполнения работ рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.12. Денежные выплаты носят дополнительный характер и назначаются работникам муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Пролетарского сельского поселения Кореновского района независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 рублей в месяц.

Денежная выплата производится по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный должностной оклад (ставка заработной платы), выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждений устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ (приложение №2):

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды выполняемых работ в соответствии  с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Минимальные размеры окладов, рублей | | | | | | | |
| 3679 | 4395 | 4757 | 5518 | 5962 | 6342 | 6534 | 6724 |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

7

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3.3 – 3.4 настоящего Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 8 разрядам и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения Кореновского района (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 3.6 – 3.7 настоящего раздела Положения.

3.6.Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
|  |  |  |
| 1. | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2. | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3. | Свыше 5 лет | 15 |

3.7. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.8. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.9. Денежные выплаты носят дополнительный характер и назначаются работникам муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Новоберезанского сельского поселения Кореновского района независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Денежная выплата производится по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный должностной оклад (ставка заработной платы), выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров (в зависимости от сложности и масштаба руководства учреждением) средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией Новоберезанского сельского поселения Кореновского района.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается администрацией Новоберезанского сельского поселения Кореновского района (приложение №3)

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются главой администрации Новоберезанского сельского поселения Кореновского района в

9

дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителям руководителя – руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам.

4.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются администрацией Новоберезанского сельского поселения Кореновского района в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.6. Денежные выплаты носят дополнительный характер и назначаются работникам муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии Новоберезанского сельского поселения Кореновского района независимо от получаемой ими доплаты к заработной плате до утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Денежные выплаты производятся в порядке и сроки, установленные для выплаты заработной платы работникам муниципальных учреждений, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3000 (трех тысяч) рублей в месяц.

Денежная выплата производится по основному месту работы. При занятии штатной должности не на полный должностной оклад (ставка заработной платы), выплаты производятся в соответствующем процентном отношении.

4.7. Выплаты стимулирующего характера (премии) руководителю муниципального учреждения устанавливаются с учетом результатов деятельности учреждения.

Руководитель учреждения обязан не позднее 20 числа текущего месяца представить в комиссию по оценке выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждений, утверждаемую правовым актом администрации Новоберезанского сельского поселения Кореновского района, отчет о выполнении целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения и критериев оценки эффективности и результативности работы руководителя,

10

степень выполнения показателей за отчетный период оценивается комиссией, определенной суммой баллов.

При сумме баллов, соответствующих выполнению всех целевых показателей деятельности (100 балов), размер премии руководителя учреждения за отчетный период (месяц, квартал, год) равен соответственно месяц – 100 процентов, квартал – 300 процентов, год – 1200 процентов от размера должностного оклада, установленного руководителю учреждения для данного периода, в пределах фонда оплаты труда.

При начислении комиссией более низкой суммы баллов премия руководителя учреждения снижается в тех же пропорциях.

Размер премии руководителям учреждений устанавливается правовым актом администрации Новоберезанского сельского поселения Кореновского района.

5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

5.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

6. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях Новоберезанского сельского поселения Кореновского района, утвержденным главой администрации Новоберезанского сельского поселения Кореновского района, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного

11

характера следующих видов:

за работу на работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;

за работу в сельской местности;

за совмещение профессий (должностей);

за выполнение работ различной квалификации;

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

6.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Минимальный размер выплат – 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам проведению специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности (приложение № 4). Размер выплаты составляет 25 процентов от оклада. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размеры доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за расширение зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон Трудового договора, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на

12

который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Минимальный размер доплаты — 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день,

если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.10. Выплаты компенсационного характера работникам в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего

13

характера в муниципальных учреждениях культуры, утвержденным главой Новоберезанского сельского поселения Кореновского района, могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия не ограничена.

7.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

-успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

-инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

-качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

-выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

14

-качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

-участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Кореновский район; главы администрации Новоберезанского сельского поселения Кореновского района.

7.4.Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

-интенсивность и напряженность работы;

-особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

-организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

8. Материальная помощь

8.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

8.2. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

15

9. Штатное расписание

9.1. Штатное расписание муниципальных учреждений культуры формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

9.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

9.3. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работником, зачисленным на штатные должности.

9.4. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Исполняющий обязанности начальника

финансового отдела

администрации Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района М.М.Ребрикова

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1  к Положению об оплате труда  работников муниципальных  учреждений культуры  Новоберезанского сельского  поселения Кореновского района |

ПЕРЕЧЕНЬ

общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры Пролетарского сельского поселения Кореновского района» (определены в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих»)

|  |  |
| --- | --- |
| 1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": | |
| артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов; |  | |
| 2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры и искусства среднего звена": | |
| заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор |  | |
| 3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры и искусства ведущего звена": | |
| художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; духового оркестра, оркестра народных инструментов; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист ансамбля песни и танца; танцевального коллектива; артисты, ведущие  2  концерты; артисты — концертные исполнители (всех жанров); кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; главный библиотекарь;  главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист; редактор; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности; администратор (старший администратор); |  | |
| 4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры и искусства": | |
| директор; главный инженер; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской); заведующий (начальник) другим структурным подразделением; главный администратор; художественный руководитель; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер, хореограф; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; руководитель литературно-драматургической части; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) библиотеки, дома (дворца культуры), центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений, художественный руководитель культурно-досугового учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам |  | |

5. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, не указанных в пунктах 1 - 4 настоящего приложения:

|  |
| --- |
| профессионально-квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих первого уровня":  делопроизводитель; секретарь-машинистка; |
| профессионально-квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих второго уровня":  администратор; инспектор по кадрам; техник-программист; художник; заведующий хозяйством; |
| профессионально-квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня":  бухгалтер; документовед; экономист; юрисконсульт; программист; инженер; |
| профессионально-квалификационная группа "Общеотраслевые  3  должности служащих четвертого уровня":  начальник отдела; главный (диспетчер, механик, энергетик); директор (начальник, заведующий) филиала, обособленного структурного подразделения. |

Исполняющий обязанности начальника

финансового отдела

администрации Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района М.М.Ребрикова

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2  к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения  Кореновского района |

ПЕРЕЧЕНЬ

общеотраслевых профессий рабочих муниципальных

учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения Кореновского района» (определены в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

1. Дворник

2. Кочегар

3. Сторож (вахтер)

4. Уборщик служебных помещений

5. Костюмер

6. Осветитель

7. Дежурный аттракционов и тиров

8. Гардеробщик

9. слесарь-сантехник

10. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

11. Рабочий по комплексному обслуживанию зданий

12. Кассир – билетный

Исполняющий обязанности начальника

финансового отдела

администрации Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района М.М.Ребрикова

**ЛИСТ СОГЛА**

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников культуры, относимых к основному персоналу по видам учреждений для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры Новоберезанского сельского поселения Кореновского района

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N п/п | Виды учреждений | Должности, профессии работников по видам экономической деятельности |
| 1 | 2 | 3 |
| 2 | Клубные учреждения | руководитель кружка (любительского объединения, клуба по интересам, коллектива), руководитель музыкальной части дискотеки культорганизатор, аккомпаниатор, художественный руководитель, звукооператор, методист, заведующий отделом (сектором), хормейстер, хореограф; режиссер, заведующие клубов-филиалов, художественный руководитель, режиссер циркового коллектива; |
| 1 | Библиотеки | библиотекари, библиографы (в том числе главные); |

Исполняющий обязанности начальника

финансового отдела

администрации Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района М.М.Ребрикова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда

работников муниципальных

учреждений культуры

Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников культуры, которым установлена

компенсационная надбавка за работу в сельской местности в размере 25% к тарифной ставке (окладу)

Руководители:

1.Директор (заведующий) и его заместитель

2.Начальники (заведующие) отделов

3.Заведующие: секторов, филиалов, служб, объектами досуговой

работы

4.Главные: художник, библиотекарь

5.Художественный руководитель.

Специалисты всех категорий:

Методист, библиотекарь, артист, культорганизатор, организатор экскурсий, ведущий дискотек, аккомпаниатор, бухгалтер, экономист, художник, художник-оформитель, педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками, руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, музыкальной части дискотеки и другие специалисты, предусмотренные тарификационным справочником.

Исполняющий обязанности

начальника финансового отдела

администрации Новоберезанского

сельского поселения

Кореновского района М.М.Ребрикова