



**АДМИНИСТРАЦИЯ
КОПАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЕЙСКОГО РАЙОНА
ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

ст. Копанская

от 29.03.2024

№ 33

Об оплате труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Копанского сельского поселения Ейского района

В целях совершенствования условий оплаты труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Копанского сельского поселения Ейского района и в соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 г. № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», постановлением администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 19 марта 2024 г. № 27 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копанского сельского поселения Ейского района», Уставом Копанского сельского поселения Ейского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Копанского сельского поселения Ейского района, согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных в бюджете Копанского сельского поселения Ейского района на соответствующий финансовый год.

3. Признать утратившими силу:

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 21 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копанского сельского поселения Ейского района (в новой редакции)»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района

от 1 февраля 2012 г. № 22 «Об оплате труда работников МУК СДК подведомственных администрации Копанского сельского поселения Ейского района (в новой редакции)»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 8 октября 2012 г. № 133 «О внесении изменений в постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 21 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копанского сельского поселения Ейского района»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 8 октября 2012 г. № 134 «О внесении изменений в постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 22 «Об оплате труда работников МУК СДК подведомственных администрации Копанского сельского поселения Ейского района»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 20 сентября 2013 г. № 96 «О внесении изменений в постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 21 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копанского сельского поселения Ейского района»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 20 сентября 2013 г. № 97 «О внесении изменений в постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 22 «Об оплате труда работников МУК СДК подведомственных администрации Копанского сельского поселения Ейского района»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 24 октября 2014 г. № 91 «О внесении изменений в постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 21 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копанского сельского поселения Ейского района»;

- постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 26 декабря 2017 г. № 181 «О внесении изменений в постановление администрации Копанского сельского поселения Ейского района от 1 февраля 2012 г. № 21 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Копанского сельского поселения Ейского района».

4. Общему отделу (Данильченко) разместить (опубликовать) настоящее постановление на официальном сайте Копанского сельского поселения Ейского района в информационно – телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Копанского сельского поселения Ейского района вводится в действие с 1 июня 2024 года.

6. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

7. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава Копанского сельского
поселения Ейского района

A handwritten signature in purple ink, consisting of stylized, overlapping strokes that form a unique, cursive-like mark.

А.В. Левадний

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Копанского сельского
поселения Ейского района
от 29.03.2024 № 33

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников муниципального
учреждения культуры, подведомственного администрации Копанского
сельского поселения Ейского района**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Копанского сельского поселения Ейского района (далее – Положение) разработано в целях развития кадрового потенциала, совершенствования систем оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности и результативности их труда и устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципального учреждения, подведомственного администрации Копанского сельского поселения Ейского района (далее соответственно – Учреждение, Администрация, Положение).

1.2. Перечень нормативных правовых актов, являющихся основанием для принятия Положения:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 9 октября 1992 г. № 3612-1 «Основы законодательства Российской Федерации о культуре»;

постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 21 августа 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих» (далее – Постановление № 37);

приказы Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 570);

от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (далее – Приказ № 121н);

от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее – Приказ № 247н);

от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (далее – Приказ № 248н);

от 30.03.2011 г. № 251н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

Закон Краснодарского края от 11 ноября 2008 г. № 1572-КЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Закон № 1572-КЗ);

Закон Краснодарского края от 03 ноября 2000 года № 325-КЗ «О культуре»;

постановление Губернатора Краснодарского края от 6 сентября 2023 г. № 684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края» (далее – Общие требования);

иные нормативные правовые акты Российской Федерации, Краснодарского края, администрации Копанского сельского поселения Ейского района, регулирующие вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, краевой трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.4. Системы оплаты труда работников Учреждения, включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, а также настоящим Положением.

1.5. При изменении (совершенствовании) отраслевых систем оплаты труда сумма выплат работнику по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, не может быть в абсолютном выражении меньше суммы выплат по должностному окладу, доплат и надбавок, установленных в процентном отношении к должностному окладу, фиксированных ежемесячных выплат, установленных в абсолютном размере, в действующей системе оплаты труда при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не

может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Формирование фонда оплаты труда осуществляется Учреждением в пределах выделенных средств бюджета Копанского сельского поселения Ейского района и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации и Краснодарского края.

1.8. Оплата труда работников Учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год.

2. Основные условия оплаты труда работников Учреждения

2.1. В настоящем Положении используются понятия, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.2. Размеры окладов (ставок) работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения на основе размеров окладов (ставок), установленных Положением, с учетом отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

2.3. Размеры окладов (ставок) работников Учреждения применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

2.3.1. По общеотраслевым профессиям рабочих на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом № 248н:

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням
1.Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня	
1 квалификационный уровень 1 разряд – 8 121 руб. 2 разряд – 8 365 руб. 3 разряд – 8 616 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2,3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель автотранспортных средств; - гардеробщик; - дворник; - истопник; - кассир билетный; - кладовщик; - оператор (кочегар) котельной; - подсобный рабочий; - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - садовник; - слесарь-сантехник;

	- слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; - слесарь-электромонтажник; - сторож (вахтер); - уборщик производственных помещений; - уборщик служебных помещений; - уборщик территорий; - швея; - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2. Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень 4 разряд – 8 875 руб. 5 разряд – 9 142 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель автомобиля; - газосварщик; - контролер-кассир; - оператор (кочегар) котельной, - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; - слесарь-сантехник; - слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; - швея; - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
2 квалификационный уровень 6 разряд – 9 417 руб. 7 разряд – 9 700 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель автомобиля; - оператор (кочегар) котельной; - слесарь-сантехник; - слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; - швея; - электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
3 квалификационный уровень 8 разряд – 9 991 руб.	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: - водитель автомобиля; - слесарь-ремонтник

В Учреждении могут утверждаться перечни высококвалифицированных

рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим должностной оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

2.3.2. По общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом № 247н:

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным группам	Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, рублей
1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня		
1 квалификационный уровень	- делопроизводитель; - секретарь; - кассир билетный	8 365
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	8 449
2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня		
1 квалификационный уровень	- администратор; - инспектор по кадрам; - техник (всех наименований)	8 616
2 квалификационный уровень	- заведующий складом; - заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».	8 703
3 квалификационный уровень		8961
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9047
5 квалификационный уровень		9 133

3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровня

1 квалификационный уровень	- бухгалтер; - инженер (всех наименований); - программист; - специалист по кадрам; - технолог; - электроник; - экономист (всех наименований); - художник; - юрисконсульт; - инженер	8 875
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	8 964
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	9 053
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	9 142
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях	9 230
4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня		
1 квалификационный уровень	- начальник отдела	9230
2 квалификационный уровень	- главный* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик)	9507
3 квалификационный уровень	- директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	9793

2.3.3. По занимаемым должностям работников культуры на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом № 121н:

Квалификационный уровень	Квалификационный разряд	Размер оклада, рублей
1	2	3
«Профессии рабочих культуры первого уровня»		
1 квалификационный уровень	- костюмер; - осветитель; - установщик декораций; - машинист сцены; - монтировщик сцены; - столяр по изготовлению	8 121

	декораций	
«Профессии рабочих культуры второго уровня»		
1 квалификационный уровень - механик по обслуживанию телевизионного оборудования 3 - 5 разрядов ЕТКС; - механик по обслуживанию звуковой техники 2 - 5 разрядов ЕТКС; - оператор видеозаписи 3 - 5 разрядов ЕТКС	2 квалификационный разряд	8 365
	3 квалификационный разряд	8 616
	4 квалификационный разряд	8 875
	5 квалификационный разряд	9 142
	6 квалификационный разряд	9 417
	7 квалификационный разряд	9 700
	8 квалификационный разряд	9 991
2 квалификационный уровень - механик по обслуживанию телевизионного оборудования 6 - 7 разрядов ЕТКС; - механик по обслуживанию звуковой техники 6 - 7 разрядов ЕТКС; - оператор видеозаписи 6 - 7 разрядов ЕТКС	6 квалификационный разряд	10 291
	7 квалификационный разряд	10 600
	8 квалификационный разряд	10 918
3 квалификационный уровень - механик по обслуживанию телевизионного оборудования 8 разряда ЕТКС; - оператор видеозаписи 8 разряда ЕТКС.	8 квалификационный разряд	11 246

2.3.4. По занимаемым должностям работников культуры на основе профессионально квалификационных групп, утвержденных Приказом № 570:

Профессионально квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»		
- контролер билетов		9 258
Профессионально квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»		
- заведующий билетными кассами; - заведующий костюмерной; - руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; - распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; - аккомпаниатор; - культорганизатор; - ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; - помощник режиссера		12 591
Профессионально квалификационная группа «Должности работников		

культуры ведущего звена»		
- помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); - художник-декоратор; - художник по свету; - аккомпаниатор-концертмейстер; - администратор (старший администратор); - методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; - редактор библиотеки, клубного учреждения, музея; - лектор (экскурсовод); - редактор (музыкальный редактор); - звукооператор; - артист-вокалист (солист); - артист танца; - хорового коллектива; - артисты - концертные исполнители (всех жанров)		14 480
Профессионально квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»		
- главный балетмейстер; - главный хормейстер; - главный художник; - режиссер-постановщик; - балетмейстер-постановщик; - главный дирижер; - художественный руководитель; - главный хранитель фондов; - руководитель литературно-драматургической части; - заведующий музыкальной частью; - заведующий художественно-постановочной частью; - режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); - звукорежиссер; - заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, - заведующий художественно		16 508

-оформительской мастерской; - директор творческого коллектива; - режиссер массовых представлений; - руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.		
--	--	--

2.3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров окладов (ставок), установленных Положением;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителей), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленного пунктом 2.3.1 настоящего Положения.

Размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», установленный пунктом 2.3.1 настоящего Положения, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников Учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

При индексации заработной платы размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

При проведении индексации заработной платы выплаты компенсационного и стимулирующего характера (ежемесячные надбавки), установленные работнику до индексации в процентном соотношении от должностного оклада (тарифных ставок), не могут быть уменьшены в абсолютном размере.

2.5. Установление Учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

2.6. Продолжительность рабочего времени работников Учреждения (в том числе руководителей кружков и аккомпаниаторов): для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю.

2.7. Норма занятости кружковой работой за ставку заработной платы (нормируемая часть клубной работы) для руководителя клубного формирования

– любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, руководителя кружка, составляет 18 часов в неделю непосредственной работы с художественным, техническим коллективом.

Норма занятости аккомпаниаторской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть клубной работы) для аккомпаниатора составляет 24 часа в неделю непосредственной работы с художественным коллективом, исполнителями, концертными и другими выступлениями.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера работникам учреждений (в том числе руководителю учреждения, их заместителям) относятся:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, должен составлять не менее 4% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Порядок и условия установления повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть ухудшены, а размеры выплат снижены по сравнению с порядком и условиями установления и размерами фактически выплачиваемых в Учреждении повышений оплаты труда за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в отношении указанных работников по состоянию на день вступления в силу настоящего Положения при условии сохранения соответствующих условий труда на рабочем месте, явившихся основанием для установления повышенного размера оплаты труда.

Руководитель Учреждения обеспечивает проведение специальной оценки условий труда с целью установления класса (подкласса) условий труда на рабочих местах и оснований применения выплаты компенсационного характера.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признано безопасным, то указанная выплата прекращается в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 ТК РФ.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы,

определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.3. Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 ТК.РФ.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТК.РФ.

Оплата труда за сверхурочную работу, работу в выходной и нерабочий праздничный день включает также компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные системой оплаты труда работников учреждения.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 ТК.РФ.

3.1.4. Специалистам, работающим в учреждениях, расположенных в сельской местности и в поселках городского типа, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, в том числе по должностям:

работникам культуры не более 3000 рублей в месяц;

иных работников не более 1800 рублей в месяц.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы права.

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

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

4.1.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

4.1.1.1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Размер стимулирующей надбавки может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, по одному или нескольким основаниям. Размер указанной надбавки - до 500 %. Стимулирующая надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Данная стимулирующая надбавка устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.1.2. Выплаты за выслугу лет.

4.1.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается:

Работникам учреждений культуры и иным работникам - в зависимости от общего количества лет, проработанных по профилю деятельности.

Размеры (в процентах от оклада):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 10%;

свыше 5 лет – 15 %.

Стаж работы в организациях по профилю деятельности для установления выплат за выслугу лет может определяться на основании решения аттестационной комиссии соответствующего учреждения.

4.1.3. Выплаты работникам, имеющим квалификационную категорию, почетное звание, ученую степень, ученое звание:

4.1.3.1. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за квалификационную категорию устанавливается:

работникам учреждений культуры, занимающим отраслевую должность служащего, за профессиональное мастерство с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту, в следующем размере:

20 % – при наличии квалификационной категории «Ведущий»

15 % - при наличии высшей квалификационной категории;

10 % - при наличии первой квалификационной категории;

5 % - при наличии второй квалификационной категории.

Стимулирующая надбавка к окладу по занимаемой должности устанавливается:

работникам учреждений культуры, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

25 % – при наличии должностной категории «главный»;

20 % – при наличии должностной категории «ведущий (старший)»;

15 % – при наличии высшей должностной категории;

10 % – при наличии первой должностной категории;

5 % – при наличии второй должностной категории;

3 % – при наличии третьей должностной категории;

4.1.3.2. Стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за почетное звание, ученую степень устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, ученая степень.

Размеры стимулирующей надбавки:

10 % - за почетное звание «Заслуженный», «Почетный»;

20 % - за почетное звание «Народный», за ученую степень кандидата наук;

30 % - за ученую степень доктора наук.

Стимулирующая надбавка за почетное звание, ученую степень устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение, по выбору работника.

4.1.4. Премияльные выплаты:

4.1.4.1. По итогам работы (за месяц, квартал, год) выплачивается премия 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;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

4.1.4.2. За выполнение особо важных и срочных работ работникам выплачивается премия единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и срочных работ не ограничена.

4.1.4.3. Премия выплачивается работникам Учреждения единовременно к отраслевому профессиональному празднику по профилю деятельности учреждения. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия к отраслевому профессиональному празднику не ограничена.

Премия, предусмотренная настоящим подпунктом, выплачивается при условии непрерывной работы в текущем году не менее шести месяцев.

Премияльные выплаты осуществляются по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

При увольнении работника до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц. Премирование по итогам работы за квартал, год осуществляется по решению руководителя учреждения работника, состоящего с Учреждением в трудовых отношениях, на дату издания приказа о премировании.

4.1.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается

руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника Учреждения.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение о введении соответствующей нормы принимается Учреждением с учетом обеспечения выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения оклада работника на повышающий коэффициент.

Максимальным размером персональный повышающий коэффициент к окладу не ограничивается.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, если иное не установлено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются Учреждением по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

4.3. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается Учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.4. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения (в том числе руководителю Учреждения, его заместителям) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

4.6. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя Учреждения в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда.

5. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит

из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей определяются трудовыми договорами в соответствии с трудовым законодательством.

Трудовой договор с руководителем Учреждения заключается в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается в следующем размере:

по виду экономической деятельности «деятельность учреждений клубного типа: клубов, дворцов и домов культуры, домов народного творчества» оклад директора 19000 рублей.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя Учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, заместителей руководителя Учреждения (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, его заместителей, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 5.

5.6. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя и среднемесячной заработной платы работников списочного состава Учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя на среднемесячную заработную плату работников списочного состава Учреждения (без руководителя и его заместителей).

5.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя устанавливаются в соответствии с разделами 3, 4 Положения.

5.8. Администрация устанавливает руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от достижения ими целевых показателей эффективности работы Учреждения, утвержденных Администрацией.

Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера руководителю Учреждения определяются Администрацией.

5.9. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом результатов деятельности Учреждения (в соответствии с разделом продолжительность рабочего времени для руководителя кружка и аккомпаниатора: для мужчин - не более 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю 4 Положения). Размеры стимулирующих выплат (в том числе премирование) руководителя Учреждения, порядок и критерии выплат ежегодно устанавливаются Администрацией.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам (в том числе руководителю Учреждения, его заместителям) может быть выплачена материальная помощь при наличии экономии средств фонда оплаты труда. Размеры и условия выплаты материальной помощи устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает Администрация.

6.2. Месячная заработная плата работников Учреждения, отработавших норму рабочего времени (продолжительность рабочего времени для мужчин - 40 часов в неделю, для женщин - 36 часов в неделю) и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Из фонда оплаты труда Учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда в случае, когда размер месячной заработной платы работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются выплаты компенсационного характера:

за выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) путем совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу с вредными или опасными условиями труда, производимую работниками сверх месячной нормы рабочего времени.

6.3. Определение размеров заработной платы работника Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, отдельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

6.4. Условия оплаты труда работника Учреждения, в том числе размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационных и

стимулирующих выплат, показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг, являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица Учреждения несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.6. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в профессионально квалификационные группы должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками Учреждения соответствующих видов работ.

6.7. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в плане финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на соответствующий финансовый год и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств.

6.8. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя Учреждения и согласовывается с главным распорядителем бюджетных средств.

6.9. Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям Учреждения в соответствии с его Уставом. В штатном расписании указываются все должности работников, их численность, размеры окладов (должностных окладов), все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

Начальник финансового отдела



Белокреницкая Е.П.