Российская Федерация

Ростовская область

Администрация Семикаракорского городского поселения

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

01.10.2020 г. Семикаракорск № 521

О внесении изменений в постановление

Администрации Семикаракорского городского поселения

от 14.07.2017 № 661 «Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения

«Городской культурно-досуговый центр», подведомственного

Администрации Семикаракорского городского поселения»

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 30.03.2020 №265 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников государственных учреждений Ростовской области, технического и обслуживающего персонала государственных органов Ростовской области», постановлением Администрации Семикаракорского городского поселения от 14.09.2020 № 482 «Об увеличении (индексации) должностных окладов, ставок заработной платы работников муниципальных учреждений, технического и обслуживающего персонала Администрации Семикаракорского городского поселения», постановлением Администрации Семикаракорского городского поселения от 17.08.2020 № 417 «Об утверждении перечня должностей в Муниципальном бюджетном учреждении

«Городской культурно-досуговый центр», подведомственном Администрации Семикаракорского городского поселения»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в постановление Администрации Семикаракорского городского поселения от 14.07.2017 № 661 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Городской культурно-досуговый центр», подведомственного Администрации Семикаракорского городского поселения» изложив Приложение № 1 в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Постановление вступает в силу после его официального обнародования на информационном стенде в здании Администрации Семикаракорского городского поселения и в библиотеке муниципального бюджетного учреждении «Городской культурно-досуговый центр».

3. Признать утратившим силу постановление Администрации Семикаракорского городского поселения от 05.12.2019 № 724 «О внесении изменений в постановление Администрации Семикаракорского городского поселения от 14.07.2017 № 661 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Городской культурно-досуговый центр», подведомственного Администрации Семикаракорского городского поселения».

4. Контроль за исполнением постановления возложить на заведующего отделом финансово-экономического и бухгалтерского учета Горяинову Е.В.

Глава Администрации

Семикаракорского

городского поселения А.Н. Черненко

Постановление вносит:

Директор «МБУ ГКДЦ»

Рыженко А.Н.

Исполнитель:

Симоненко О.П.

Приложение

к постановлению Администрации

Семикаракорского городского поселения

от 01.10.2020 № 521

«Приложение 1

к постановлению

Администрации Семикаракорского городского поселения

от 14.07.2017 № 661

ПОЛОЖЕНИЕ   
об оплате труда работников муниципального бюджетного

учреждения «Городской культурно-досуговый центр», подведомственного Администрации Семикаракорского городского поселения

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Городской культурно-досуговый центр», подведомственного Администрации Семикаракорского городского поселения (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 01.02.2019 № 39 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 02.11.2016 № 750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области» и на основании Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утв. Решением российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12) включает в себя:

порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения «Городской культурно-досуговый центр» (далее – учреждение);

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. 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.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, 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.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству,   
и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками использовать примерную форму трудового договора, разработанную и утвержденную с учетом примерной формы трудового договора, приведенной в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников. В соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений руководителям учреждений в сфере культуры при установлении и изменении (совершенствовании) систем оплаты труда работников рекомендуется: а) обеспечить сохранение показателя повышения средней заработной платы работников учреждений культуры, установленного Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», при этом темпы роста номинальной заработной платы работников не должны быть ниже прогнозного значения уровня инфляции;

б) в целях совершенствования кадрового потенциала, повышения качества и престижности работы в учреждениях культуры, снижения внутри региональной дифференциации в оплате труда рекомендуется продолжить работу по совершенствованию систем оплаты труда работников в части увеличения доли выплат по окладам в структуре заработной платы работников, сбалансировав ее таким образом, чтобы без учета выплат компенсационного характера за работу в местностях с особыми климатическими условиями 50-55 процентов заработной платы направлялось на выплаты по окладам, 10-15 процентов структуры заработной платы составили выплаты компенсационного характера в зависимости от условий труда работников, оставшуюся часть структуры заработной платы составили выплаты стимулирующего характера с учетом выполнения показателей эффективности деятельности за соответствующий период;

в) в целях повышения качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ) выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливать с учетом выполнения предусмотренных показателей и критериев оценки эффективности деятельности; г) учитывать системы нормирования труда, установленные в учреждениях культуры на основе типовых отраслевых норм труда и методических рекомендаций по формированию штатной численности с учетом отраслевой специфики, утвержденных приказами Минкультуры России».

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов   
(ставок заработной платы) работников учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты   
по должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом министерства культуры Ростовской области и доводятся до соответствующих учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Положением, в пределах утвержденного фонда оплаты труда муниципального учреждения на текущий финансовый год

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждения.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов работников культуры по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры   
должностных окладов работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:  без категории  2-я категория  1-я категория | 9514  9965  10458 | аккомпаниатор; культорганизатор; руководитель коллектива народного творчества; руководитель клубного формирования; руководитель клубного формирования эстрадно-джазового оркестра; руководитель клуба по интересам, руководитель музыкальной части дискотеки |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий  высшая категория | 10458  10882  11424  12098  12697 | художник-декоратор; художник-фотограф; фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; методист: библиотеки, клубного учреждения и других аналогичных учреждений и организаций; звукооператор; специалист по методике клубной работы |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:  без категории  2-я категория  1-я категория  высшая категория | 12697  13338  14004  15403 | звукорежиссер; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель детского сектора |

2.2.2. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование  должности |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:  1-й квалификационный уровень | 7032 | инспектор по кадрам |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  1-й квалификационный уровень  5-й квалификационный уровень | 8126  9865 | бухгалтер; менеджер; юрисконсульт  заместитель главного бухгалтера |

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников, занимающих

общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) | Наименование  профессии |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд | 6254  6616  7004 | гардеробщик;  дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд | 7435  7867 | водитель автомобиля |

2.2.4. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов работников,   
занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование  должности | Минимальный размер  должностного оклада (рублей) |
| --- | --- |

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Кассир билетный | 7838 |
| специалист по охране труда;  специалист по правовым вопросам;  специалист по связям с общественностью | 8126 |
| менеджер по культурно-массовому досугу; инструктор-методист по спортивно-массовой, культурно-оздоровительной работе  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 9965  10458  10975  12016 |
| методист клубного учреждения,  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 10458  10975  12522  12098 |
| Художественный руководитель (театра, концертного зала, филармонии) | 16168 |

2.2.5. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы работников,   
занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  профессии | Квалификационные разряды | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| костюмер; светооператор;  кочегар; оператор теплового пункта; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея; электрик; электромеханик; электромонтер; рабочий зеленого хозяйства; рабочий | 1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд  8-й квалификационный разряд | 6254  6616  7004  7435  7867  8318  8793  9311 |

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов учреждения (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, установленные локальными нормативными актами муниципальных учреждений, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. За исполнение функций центральных библиотек минимальные должностные оклады работников основного персонала муниципальных библиотек, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами муниципальных учреждений, и образующего новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами муниципальных учреждений. При увеличении минимальных должностных окладов, установленных локальными нормативными актами муниципальных учреждений, на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. Порядок и условия   
установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных   
(при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, в связи с чем могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии   
со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников государственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия   
установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более одного финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств бюджета Семикаракорского городского поселения, предусмотренных бюджетному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, с учетом выполнения показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю учреждения – главой Администрации Семикаракорского городского поселения

работникам учреждения – руководителем учреждения.

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу определяется не менее чем на 10 процентов ниже размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы)   
за выслугу лет устанавливается руководителю, специалистам и служащим учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера,   
если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Администрацией Семикаракорского городского поселения.

4.7.1. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых министерством культуры Ростовской области.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и так далее.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих   
от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.9.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается   
со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком.   
При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс, – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя  
учреждения, его заместителей и главного бухгалтера,   
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются на 10 - 30% ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

5.3. Для заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера применяются стимулирующие выплаты в виде премии по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

5.4. Размер минимального должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Размер минимального должностного оклада   
руководителя муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа  по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1. | Учреждения культуры I группы по оплате труда руководителей | 27 294 |
| 2. | Учреждения культуры (театры)  II группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры (областные библиотеки, областные музеи, Дом народного творчества)  I и II групп по оплате труда руководителей | 24 810 |
| 3. | Учреждения культуры (театры)  III группы по оплате труда руководителей;  учреждения культуры (областные библиотеки, областные музеи) III группы по оплате труда руководителей | 22 557 |

5.5. Квалификационная характеристика должности «директор (генеральный директор)» распространяется на должность «художественный руководитель», если художественный руководитель осуществляет руководство организацией исполнительских искусств на основе единоначалия.

5.6. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего Положения.

5.7. Минимальные должностные оклады руководителя учреждения, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.8. За исполнение функций центральных библиотек должностные оклады руководителей государственных библиотек увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.9. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующего новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров – на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.11. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.12. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.13. Руководителю учреждения устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения приведены в таблице № 7.

5.14. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципального учреждения определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

Таблица № 7

Размеры предельного соотношения среднемесячной   
заработной платы руководителя учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного соотношения |
| 1 | 2 |
| До 100 | до 4,0 |
| От 101 до 500 | до 5,0 |
| От 501 до 1000 | до 6,0 |

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несет руководитель учреждения, главный бухгалтер.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

6.1.1. Музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации:

I группа – филармония, концертные организации, имеющие в своем составе филармонические коллективы (симфонические оркестры, камерные оркестры, ансамбли песни и танца, танцевальные и хоровые коллективы, оркестры народных инструментов, духовые оркестры), концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью   
более 2500 мест, музыкальные и танцевальные коллективы, получившие общегосударственное (всероссийское) признание;

II группа – концертно-эстрадные бюро, не имеющие в своем составе филармонических коллективов, концертные организации, осуществляющие свою деятельность в концертных залах вместимостью от 1000 до 2500 мест.

III группа - музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою концертную деятельность в залах (площадках, помещениях) с количеством зрителей от 100 до 1000 человек;

IV группа - музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации, осуществляющие свою концертную деятельность в залах (площадках, помещениях) с количеством зрителей до 100 человек.

Примечание: в случае, когда один из показателей (в том числе минимальный) ниже на 10 процентов установленного уровня, размер оклада руководителя учреждения устанавливается на 10 процентов ниже руководителя соответствующей квалификационной группы;

6.1.2. Библиотеки.

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Администрация Семикаракорского городского поселения.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

6.3.1. В учреждениях исполнительского искусства, где применяется поспектакльная оплата труда артистического и художественного персонала, размер заработной платы может рассчитываться исходя из разовой концертной ставки и месячного количества выступлений. Размер разовой концертной ставки (за спектакль, выступление, постановку) определяется путем соотношения размера должностного оклада артистического и художественного персонала к месячной норме выступлений, постановок, установленной учреждением самостоятельно.

6.3.2. Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников учреждения, предусмотренные положением по оплате труда.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Заместитель главы Администрации

Семикаракорского городского поселения

по социальному развитию и организационной работе Г.В. Юсина»

Заместитель главы Администрации

Семикаракорского городского поселения

по социальному развитию и организационной работе Г.В. Юсина