

**АДМИНИСТРАЦИЯ Нововеличковского**

**сельского поселения Динского района**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 27.03.2017 № 50

станица Нововеличковская

**Об утверждении Положения об оплате труда работников**

**муниципальных бюджетных учреждений культуры**

**Нововеличковского сельского поселения Динского района**

На основании решения Совета Нововеличковского сельского поселения Динского района от 22.12.2016 № 160-34/3 «О бюджете Нововеличковского сельского поселения Динского района на 2017 год», постановление главы администрации Краснодарского края от 08 октября 2014 года № 1091 «О внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», 65 Устава Нововеличковского сельского поселения Динского района, в целях упорядочивания оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Нововеличковского сельского поселения Динского района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культура» Нововеличковского сельского поселения (приложение № 1).
2. Утвердить Положение о размерах и условиях оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры «Библиотечное объединение Нововеличковского сельского поселения» (приложение № 2).
3. Признать утратившими силу постановления администрации Нововеличковского сельского поселения Динского района от 12.02.2015 № 78 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Нововеличковского сельского поселения Динского района» и то 14.06.2016 № 126 «О внесении изменений в постановление администрации Нововеличковского сельского поселения от 12.02.2015 № 78 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Нововеличковского сельского поселения Динского района».
4. Контроль за выполнение настоящего постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу со дня его обнародования.

Глава администрации

Нововеличковского

сельского поселения С.М. Кова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению администрации

Нововеличковского сельского

поселения Динского района

от 27.03.2017г. № 50

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников**

**муниципального бюджетного учреждения «Культура»**

**Нововеличковского сельского поселения**

1. **Общие положения.**
   1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Культура» Нововеличковского сельского поселения (далее – Положение) разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003г. №131 – ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008г. №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края», постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 28.08.2014г. №895 «О повышении базовых окладов (базовых должностных ставок), базовых ставок заработной платы государственных учреждений Краснодарского края, перешедших на отраслевые системы оплаты труда постановлением главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 08.10.2014г. №1091 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20.11.2008г. №1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края», Уставом локальными нормативно-правовыми актами МБУ «Культура» Нововеличковского сельского поселения.
   2. Настоящее Положение имеет своей целью повышение мотивации к труду работников муниципального бюджетного учреждения «Культура» Нововеличковского сельского поселения (далее – Учреждение), обеспечение материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнение муниципального задания, творческое и ответственное отношение к труду.
   3. Настоящее Положение распространяется на лиц, принятых на работу в соответствии с распорядительными актами руководителя Учреждения (далее – Работодатель) и осуществляющих трудовую деятельность на основании заключенных с ними трудовых договоров (далее – Работники).
   4. Настоящее Положение распространяется в равной степени на Работников, работающих на условиях совместительства (внешнего и внутреннего).
   5. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые Работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые Работникам в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Работодателя.
   6. Настоящее Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия оплаты труда руководителя Учреждения и его заместителей.

1.7. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) руководителя Учреждения и его Работников, 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 государственных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки, либо на других условиях, определённых трудовым договором.

1. **Порядок и условия оплаты труда Работников**
   1. В Учреждении оплата труда производится по должностным окладам. Должностные оклады устанавливаются работодателем (или его представителем) в соответствии с должностью и квалификацией работника, и фиксируются в штатном расписании.

Размер заработной платы Работников зависит от фактически отработанного времени, учет которого организован с применением документов учета рабочего времени (табелей).

* 1. Размеры окладов Работников Учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к персонально-квалифицированным группам.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Размер месячного должностного оклада (руб.) |
| 1. | Директор | 16 060 |
| 2. | Заместитель директора | 11 242 |
| 3. | Заведующий молодежным сектором | 8 294 |
| 4. | Заведующий клубом | 8 294 |
| 5. | Художественный руководитель | 8 294 |
| 6. | Хормейстер | 8 294 |
| 7. | Звукооператор | 7 277 |
| 8. | Руководитель кружка | 6332 |
| 9. | Уборщик территории | 5308 |
| 10. | Уборщик служебных помещений | 5308 |

1. **Порядок начисления и выплаты заработной платы.**
   1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте РФ (рублях) два раза в месяц — 10-го и 25-го числа каждого месяца. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными или праздничными днями заработная плата выдается перед этими днями.
   2. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся Работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении.
   3. Оплата отпуска Работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.
   4. За выполнение работ в выходные и нерабочие праздничные дни, работнику предоставляется другой день отдыха.
   5. Из заработной платы Работника могут производиться удержания в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
2. **Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.**
   1. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников Учреждения, раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

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

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

* 1. Положением об оплате труда работников Учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

- за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению Работодателя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.

* 1. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала Учреждения, исполнительского искусства в зависимости от их фактической нагрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы и т.п.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Размер надбавки – в пределах 500% от оклада.

* 1. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии по профилю деятельности, в следующих размерах:

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

* 1. Работодателем производятся иные выплаты стимулирующего характера. Виды и размеры стимулирующих выплат определяются в пределах средств, имеющихся в распоряжении на эти цели. Размеры и условия таких выплат определены в «ПОЛОЖЕНИИ о распределении ежемесячных денежных выплат на поэтапное повышение уровня заработной платы работникам муниципального бюджетного учреждения «Культура» Нововеличковского сельского поселения за счет краевого финансирования и средств бюджета Нововеличковского сельского поселения по культуре, в том числе на ежемесячные денежные выплаты стимулирующего характера», с которым Работник ознакомлен при подписании настоящего договора.

1. **Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**
   1. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты – 25% от оклада. Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
   2. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с счетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
   3. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам предоставляется компенсация в виде выходного дня.
2. **Условия оплаты труда руководителя Учреждения.**
   1. Заработная плата руководителя Учреждения и его заместителей состоит из оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором, согласованным с главой администрации Нововеличковского сельского поселения и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала, возглавляемого им Учреждения.
   2. С учетом условий труда руководителю Учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера.
   3. Премирование руководителя Учреждения производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы Учреждения).
   4. Размеры премирования руководителя Учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главой администрации Нововеличковского сельского поселения.
3. **Порядок и условия премирования работников.**
   1. В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях Краснодарского края, могут быть установлены премии.
   2. Премия по итогам работы (за месяц, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам года не ограничена.
   3. Премирование работников производится по решению директора Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения.
   4. Премирование работников производится на основании приказа директора Учреждения.
   5. 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.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

* 1. При увольнении работника до истечения календарного месяца премия по итогам работы за указанный месяц ему не выплачивается.
  2. Работникам, подвергшихся дисциплинарному взысканию в течение месяца выплата премии не производится.
  3. Работодатель (или уполномоченное работодателем лицо) имеет право лишить работника полностью или частично премии в случаях, указанных в примерном перечне.

Лишение или снижение размера премии оформляются приказом директора с обязательным указанием причины и производится за тот расчетный период, в котором был совершен проступок.

Примерный перечень производственных упущений, нарушений дисциплины, за которые производится снижение или лишение премии:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Наименование нарушений | % снижения до |
| 1.  2.  3.  4. | За нарушение дисциплины  а) прогул  б) появление на работе в нетрезвом состоянии  в) опоздание на работу  За нанесение материального ущерба  За халатное отношение к выполнению должностных обязанностей  За нарушение нормативных правовых актов по охране труда | 100  100  50  100  100  100 |

1. **Доплата до уровня минимальной заработной платы.**

7.1. Уровень оплаты труда работников Учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработной платы.

7.2. Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда).

7.3. Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанного времени.

1. **Другие вопросы оплаты труда.**
   1. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Штатное расписание составляется по всем видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Учреждения.

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

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов муниципальных услуг, установленных учредителем.

* 1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор Учреждения и иные должностные лица несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
  2. Из фонда оплаты труда Учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь. Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает директор Учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь директору Учреждения назначается главой администрации Нововеличковского сельского поселения. Выплата материальной помощи производится по особым семейным обстоятельствам (тяжелая длительная болезнь, смерть близких родственников, значительная утрата имущества в следствие пожара, стихийного бедствия, рождения ребенка, вступления в брак и т.п.).

Директор МБУ «Культура»

Нововеличковского сельского

поселения И.А. Бездольная

Приложение №1

к Положению об оплате труда работников

МБУ «Культура» Нововеличковского

сельского поселения

**Перечень**

**Специалистов учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематография» Краснодарского края, расположенных в сельской местности, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу по учреждению)**

Перечень специалистов учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематография» Краснодарского края, расположенных в сельской местности (далее – специалисты учреждения), утверждается в целях определения категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу по учреждению) по учреждению согласно постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края».

К вышеуказанным специалистам относятся:

1. Работники руководящего состава: руководитель (директор) и его заместитель, заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности, художественный руководитель, главные: режиссер, звукорежиссер, хормейстер, администратор.
2. Работники среднего звена: методист, специалист по учетно-хранительской документации, руководитель кружка, студий, коллективов, любительского объединения, клуба по интересам, аккомпаниатор, культ организатор.
3. Работники ведущего звена: звукооператор, аккомпаниатор-концертмейстер, артист-вокалист (солист), артист балета, артист оркестра, артист хора, артист драмы, артист (кукловод) театра кукол, артист ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля), артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива, артист хора ансамбля песни и танца хорового коллектива, артисты-ведущие концерты, артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава.

Директор МБУ «Культура»

Нововеличковского

сельского поселения И.А. Бездольная

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к постановлению главы

администрации

Нововеличковского сельского

поселения Динского района

от 27.03.2017 № 50

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**О размерах и условиях оплаты труда работников МБУК «Библиотечное объединение Нововеличковского сельского поселения»**

**1. Общие положения.**

1.1 Настоящее положение разработано в соответствие с Трудовым кодексом Российской Федерации, основами законодательства Российской Федерации о культуре, Федеральным законом от 06.10.2003 г. № 131 «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.1994 г. №78-ФЗ «О библиотечном деле», постановлением главы администрации Краснодарского края от 08 октября 2014 года № 1091 о внесении изменений в постановление главы администрации Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», Федеральным законом от 02.06.2016 г. № 165-ФЗ «О внесении изменений в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Уставом Нововеличковского сельского поселения Динского района.

1.2. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры (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 в целях совершенствования оплаты труда работников.

1.3. Положение определяет систему оплаты труда работников библиотеки:

- размеры должностных окладов (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ);

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия премирования работников;

-условия оплаты труда руководителя учреждения;

-другие вопросы оплаты труда.

1.4. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) (далее - оклад) работника учреждения, выплаты компенсационного характера, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников для назначения выплат в зависимости от результата труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, и на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

1.7. Должностные оклады могут увеличиваться, индексироваться в сроки и в пределах размеров повышения (индексации) должностного оклада работников муниципальных учреждений в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.8. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

**Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников библиотеки**

2.1. Размеры должностных окладов сотрудников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим квалификационным уровням ПКГ согласно Приложения 1 к настоящему Положению.

2.2.Фонд стимулирования формируется по результатам работы учреждения в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, после направления средств на выплату должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

2.3. С учетом условий труда сотрудникам устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в соответствии с разделами III и IV настоящего Положения.

2.4. Работникам библиотеки из числа служащих устанавливаются премии, предусмотренные [разделом](#sub_800) 5 настоящего Положения.

2.5. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с законодательством Российской Федерации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п.п. | Перечень должностей | Базовый должностной оклад, рублей |
| 1 | Директор объединения | 16060 |
| 2 | Заведующая библиотекой | 8294 |
| 3 | Библиотекарь | 7277 |
| 4 | Уборщик служебных помещений | 5308 |

**Раздел 3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

3.1.Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения за результаты труда, повышения мотивации качественного труда работников, выполнение особо сложных и ответственных работ.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

-выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными актами.

3.2. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам библиотеки, в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры по профилю деятельности, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| N  п/п | Стаж непрерывной работы, выслуги лет | Размер повышающего коэффициента в процентах от должностного оклада |
| 1 | От 1 года до 3 лет | 5% |
| 2 | От 3 до 5 лет | 10% |
| 3 | Свыше 5 лет | 15% |

Применение стимулирующей надбавки за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**Раздел 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда*,* устанавливается в соответствии со [статьей 147](consultantplus://offline/ref=81057BC88958A9140526EA109BC4B305C015597D397E8BFC575EEEDC10D15217E82D6C79EBC55DF2K01AF) Трудового кодекса РФ.

Минимальный размер выплат - 12 процента от оклада.

Надбавки за особые условия труда устанавливаются по рекомендациям комиссии специальной оценки труда рабочих мест в процентном отношении к окладу. Если по итогам специальной оценки рабочее место признается безопасным, то выплата надбавки работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяется.

- за работу в сельской местности;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ;

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

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

4.2. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, работающих в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается министерством культуры Краснодарского края. (Приложение №3).

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 должностному окладу.

4.3. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со [статьей 152](garantF1://12025268.152) Трудового кодекса Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

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

Размер доплаты составляет:

1) не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный рабочий 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;

2) 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.

3) По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий 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.

Компенсация образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

**Раздел 5. Порядок и условия премирования работников учреждения**

5.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены следующие виды премий:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

Также работникам учреждения по решению работодателя могут выплачиваться следующие единовременные премии:

- в связи с 50;55:60;65;70-летием со дня рождения.

- в связи с юбилейными датами учреждения.

- с государственными и профессиональными праздниками (25 марта – день работников культуры; 27 мая –общероссийский день библиотек и др.).

- в связи с уходом на заслуженный отдых

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Производится на основании приказа директора учреждения.

5.2. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

- выполнение объема муниципального задания (плановых показателей);

-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.

Размер премии по итогам работы за период может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника до истечения календарного месяца (квартала, полугодия, 9 месяцев, года) премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

5.3. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

**Раздел 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

6.1. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы исчисленной в соответствии с порядком, определенным высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

Кратность устанавливается администрацией Нововеличковского сельского поселения с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения (с учетом всех видов выплат их всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждения (без руководителя, с учетом всех видов выплат их всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

6.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются администрацией Нововеличковского сельского поселения в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные настоящим Положением.

6.4. Премирование руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

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

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера директору библиотеки устанавливаются учредителем за выполнение целевых значений показателей муниципального задания библиотеки в текущем финансовом году в пределах фонда оплаты труда.

**Раздел 7. Доплата до уровня минимальной заработной платы**

7.1Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже размера минимальной заработанной платы

7.2 Ежемесячная доплата к заработной плате производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда) .

7.3 Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате пропорционально отработанного времени.

7.4 Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка.

**Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда**

8.1. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда.

Штатное расписание составляется по видам персонала по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

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

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

8.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Материальная помощь может быть оказана за счет экономии по фонду оплаты труда в порядке, установленном локальным нормативным актом библиотеки.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.3. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с [Трудовым кодексом](garantF1://12025268.0) Российской Федерации и иными федеральными законами.

8.4. В штаты учреждения могут вводится должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессии рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются руководителем учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»

Фонд оплаты труда сотрудников библиотеки формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

Приложение N 1

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений культуры

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

1. Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава":

- артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;

- смотритель музейный;

- ассистент номера в цирке;

- контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":

- заведующий билетными кассами;

- заведующий костюмерной;

- репетитор по технике речи;

- суфлер;

- артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры, рестораны, кафе и танцевальные площадки;

- организатор экскурсий;

- 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;

- дрессировщик цирка;

- артист балета цирка;

- контролер-посадчик аттракциона;

- мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда.

3. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":

- концертмейстер по классу вокала (балета);

- лектор-искусствовед (музыковед);

- чтец-мастер художественного слова;

- главный библиотекарь;

- главный библиограф;

- помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), заведующий труппой;

- 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;

- репетитор по вокалу;

- репетитор по балету;

- аккомпаниатор-концертмейстер;

- администратор (старший администратор);

- заведующий аттракционом;

- библиотекарь;

- библиограф;

- методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

- редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

- лектор (экскурсовод);

- артист-вокалист (солист);

- артист балета;

- артист оркестра;

- артист хора;

- артист драмы;

- артист (кукловод) театра кукол;

- артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;

- артист оркестра ансамблей песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля);

- артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;

- артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;

- артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава;

- репетитор цирковых номеров;

- хранитель фондов;

- редактор (музыкальный редактор);

- специалист по фольклору;

- специалист по жанрам творчества;

- специалист по методике клубной работы;

- методист по составлению кинопрограмм;

- инспектор манежа (ведущий представление);

- артист - воздушный гимнаст;

- артист спортивно-акробатического жанра;

- артист жанра "эквилибр";

- артист жанра дрессуры животных;

- артист жанра конной дрессуры;

- артист жанра жонглирования;

- артист жанра иллюзии;

- артист коверный, буффонадный клоун, музыкальный эксцентрик, сатирик;

- артист оркестра цирка;

- специалист по учетно-хранительской документации;

- специалист экспозиционного и выставочного отдела;

- кинооператор;

- ассистент кинорежиссера;

- ассистент кинооператора;

- звукооператор;

- монтажер;

- редактор по репертуару.

4. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии":

- главный балетмейстер;

- главный хормейстер;

- главный художник;

- режиссер-постановщик;

- балетмейстер-постановщик;

- главный дирижер;

- руководитель литературно-драматургической части;

- заведующий музыкальной частью;

- заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка;

- заведующий отделом (сектором) библиотеки;

- заведующий отделом (сектором) музея;

- заведующий передвижной выставкой музея;

- заведующий отделом (сектором) зоопарка;

- заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка;

- режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер);

- звукорежиссер;

- главный хранитель фондов;

- заведующий реставрационной мастерской;

- заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций;

- заведующий отделением (пунктом) по прокату кино - и видеофильмов;

- заведующий художественно-оформительской мастерской;

- директор съемочной группы;

- директор творческого коллектива, программы циркового конвейера;

- режиссер массовых представлений;

- заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники;

- кинорежиссер;

- руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам.

Приложение N 3

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений культуры

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**специалистов учреждений отрасли**

**«Культура, искусство и кинематография» Краснодарского края,**

**расположенных в сельской местности, которым устанавливается**

**повышающий коэффициент к окладу**

**(должностному окладу по учреждению)**

Перечень специалистов учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематография» Краснодарского края, расположенных в сельской местности (далее – специалисты учреждения), утверждается в целях определения категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению согласно постановлению главы администрации (губернатора) Краснодарского края «Об оплате труда работников краевых государственных бюджетных учреждений культуры, искусства и кинематографии, подведомственных департаменту культуры Краснодарского края».

К вышеуказанным специалистам относятся:

1. Работники руководящего состава: руководитель (директор, заведующий) и его заместитель, художественный руководитель, заведующий структурным подразделением.

2. Работники ведущего звена: главные: библиотекарь, библиограф, методист, редактор, лектор.

3. Специалисты всех категорий: методист, библиотекарь, библиограф, руководители клубов по интересам, любительских объединений.

Приложение N 4

к [Положению](#sub_1000) об оплате труда работников

**Перечень  
общих профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| **1. Общие профессии рабочих первого уровня** | |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: гардеробщик; дворник; кассир билетный; киномеханик; переплетчик документов; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; электромонтер по ремонту аппаратуры |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) |
| **2. Общие профессии рабочих второго уровня** | |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: водитель автомобиля; киномеханик; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; электромонтер по ремонту аппаратуры |
| 2 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, киномеханик; электромонтер по ремонту аппаратуры |
| 3 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля |
| 4 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих |