

АДМИНИСТРАЦИЯ УСТЬ-КАЛМАНСКОГО РАЙОНА
АЛТАЙСКОГО КРАЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

«31» октября 2019 г.

№ 352

с. Усть - Калманка

О внесении изменений в
Постановление Администрации
Усть-Калманского района от
30.03.2012 г. № 67

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в постановление Администрации Усть-Калманского района от 30.03.2012 г. № 67 «Об утверждении отраслевого положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных) Усть-Калманского района Алтайского края (далее - «Положение»):

пункт 5.6 Положения изложить в новой редакции: «В случае если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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) полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда, оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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) и установленным минимальным размером оплаты труда»;

изложить Приложения 1-3 к Положению в новой редакции согласно приложения к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с 1 октября 2019 года.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на председателя комитета Администрации Усть-Калманского района по культуре А.А. Мыскина.

Глава района



В.Ф. Наумов

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Усть-Калманского района
от «31» октября 2019 г. № 352

ОТРАСЛЕВОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учре-
ждений дополнительного образования в культуре всех
типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных
Администрации Усть-Калманского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Усть-Калманского района (далее – «положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и регулирует правоотношения в сфере оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре подведомственных Администрации района (далее - учреждения), финансируемых за счет средств бюджета района и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения, находящегося в ведении Администрации Усть-Калманского района (далее – «учреждение»).

1.2. Отраслевая система оплаты труда предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы.

1.3. Положение об оплате труда работников учреждения разрабатывается в соответствии с настоящим положением, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников и согласовывается с комитетом Администрации Усть-Калманского района по культуре (далее – «Учредитель»).

1.4. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем, согласовывается с комитетом по финансам, налоговой и кредитной политике, Учредителем и включает в себя все должности работников учреждения, кото-

рые должны соответствовать уставным целям учреждения. Наименования должностей также должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.6. 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 отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.8. При переходе на новую систему оплаты труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

1.9. Лицам, не имеющим образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом, качественно и в полном объеме выполняющим возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

Оплата труда работников культуры

2.1. Оплата труда работников культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 1 к настоящему положению, с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификацион-

ным группам (далее - ПКГ), а также исходя из сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Порядок установления окладов и оклады заместителей руководителя структурного подразделения учреждения устанавливаются локальным нормативным актом Учреждения.

2.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работников учреждений, расположенных в сельской местности;

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени.

2.7. Размер выплаты при применении персонального повышающего коэффициента (повышающего коэффициента) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент (повышающий коэффициент).

2.8. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.9. Применение повышающего коэффициента для работников учреждений, расположенных в сельской местности образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.10. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры, устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 5 - 7 настоящего положения.

Оплата труда работников дополнительного образования в культуре

2.11. Оплата труда работников дополнительного образования в культуре (далее работников образования) состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.12. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образования устанавливаются руководителями соответствующих учреждений на основании минимальных размеров, определенных приложением 3 к настоящему Отраслевому положению.

2.13. Порядок установления окладов заместителей руководителя структурного подразделения учреждения определяется локальным нормативным актом Учреждения.

2.14. Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность (далее – «педагогические работники»), может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты одного часа педагогической работы определяются учреждением самостоятельно исходя из установленного оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

2.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников формируется исходя из количества часов, определенных федеральным государственным образовательным стандартом, учебным планом и программами, а также обеспеченности кадрами и других конкретных условий деятельности учреждений.

2.16. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

2.17. Объем учебной нагрузки педагогических работников, утвержденный при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения контингента обучающихся, количества часов по учебным планам, ухудшения качества работы (с отражением факта в заключении аттестационной комиссии).

2.18. Часы педагогической работы, данные сверх установленной годовой нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения педагогическим работником всей годовой нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

2.19. Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, проведенных в порядке замещения временно отсутствующего по болезни или другим причинам педагогического работника, осуществляется дополнительно по часовым тарифным ставкам. В случае если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы педагогических работников на основании уточненного годового объема учебной работы.

2.20. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников образования могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для педагогических работников образовательных учреждений, расположенных в сельской местности.

2.21. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника образования может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности проводимой им работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

2.22. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливается на определенный период времени.

2.23. Применение повышающего коэффициента для работников учреждений, расположенных в сельской местности, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.24. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.25. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам образования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с пунктами 5 - 7 настоящего Отраслевого положения.

3. Оплата труда работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих

3.1. Оплата труда работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

3.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и повышающих коэффициентов для работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, а также осуществляющих деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливаются локальным нормативным правовым актом Учреждения в соответствии с минимальными размерами окладов и рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов.

3.3. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом уровня их профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

3.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих, а также осуществляющим деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих, может достигать 3,0.

3.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.6. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих устанавливается повышающий коэффициент для работников учреждений, расположенных в сельской местности.

3.7. Применение повышающего коэффициента для работников учреждений, расположенных в сельской местности, образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

3.8. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 5 - 7 настоящего положения.

4. Оплата труда рабочих учреждения, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих

4.1. Оплата труда рабочих учреждения, не отнесенных к общеотраслевым профессиям рабочих состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

4.2. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, определенными приложением 2 к настоящему положению.

4.3. Работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Решение

об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

4.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам, осуществляющим деятельность в сфере культуры по профессиям рабочих, не отнесенным к общепрофессиональным профессиям рабочих, может достигать 3,0.

4.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

4.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с пунктами 5 - 7 настоящего положения.

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении об оплате труда работников учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых договорах работников и осуществляются в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Работникам учреждений культуры могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

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);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; персонализированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников и могут определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

5.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

5.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяются в соответствии с трудовым законодательством по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

5.4. Доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации и Алтайского края, в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края, и начисляются на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.6. В случае если месячная заработная плата работников, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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) полностью отработавших в этот период норму

рабочего времени и выполнивших нормы труда, оказывается ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством, им выплачивается персонифицированная доплата в размере разницы между сложившейся месячной заработной платой, без учета выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, 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) и установленным минимальным размером оплаты труда.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Виды, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются учреждениями самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с настоящим положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работнику устанавливаются в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, в порядке, определенном настоящим положением, в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по оказанию муниципальных услуг, утвержденной Учредителем, или по согласованию с ним.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за знание и применение иностранных языков;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж работы;
- за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды по основному профилю профессиональной деятельности;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

- а) за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых Учредителем;
- б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением районных целевых и ведомственных целевых программ;

г) за организацию методической работы с муниципальными учреждениями культуры - работникам учреждений, выполняющих функции районных методических центров;

д) служащим из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля);

е) другие выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые локальным актом учреждения.

Размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется руководителем учреждения и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на год, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

6.3. Выплата за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с критериями, установленными согласно специфике учреждения, в порядке и размерах, предусмотренных в локальных нормативных актах.

6.4. Работникам учреждений культуры, занимающим должности специалистов и (или) руководителей, устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах оклада (должностного оклада), ставки заработной платы)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
более 10 лет	20

Для исчисления ежемесячной надбавки за стаж работы в него включаются периоды работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, периоды работы в учреждениях аналогичного профиля или по аналогичной специальности в других организациях.

6.5. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующих профилю деятельности учреждения, а также наград высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры ему может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов;

за наличие награды высшего федерального органа исполнительной власти в сфере культуры – 4 процента;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 8 процентов;

за наличие почетных званий, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности учреждения, – 16 процентов.

Надбавку к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих для работника наибольшее значение.

6.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, установленных локальными нормативными актами учреждения, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуется устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

единовременные (разовые) поощрительные премии.

6.7. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств районного бюджета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев премирования работников могут учитываться:

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

участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий;

соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

6.8. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности.

Премию за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая выплата к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы

или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев начисления выплат стимулирующего характера.

6.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения таких работ с целью поощрения за оперативность, качество труда и максимальными размерами не ограничивается. Премирование конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения поставленных пред ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом. Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты деятельности учреждения исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

6.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета учреждения среди населения;

написание и издание авторских материалов;

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

Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничивается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.11. Единовременные (разовые) поощрительные премии могут выплачиваться:

по итогам работы за год;

в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

в связи с присвоением почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

6.12. По решению руководителя учреждения осуществляется премирование:

заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, – по представлению руководителя соответствующего структурного подразделения.

6.13. Порядок премирования работников учреждения определяется положением о премировании, утвержденным локальным нормативным актом учреждения.

6.14. По каждому структурному подразделению руководителем учреждения устанавливаются показатели премирования исходя из возложенных на подразделение функций.

6.15. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется локальным нормативным актом учреждения.

6.16. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива или отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим положением и локальным актом учреждения.

7. Условия выплаты материальной помощи

7.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителю учреждения может быть оказана материальная помощь.

7.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения принимает Учредитель на основании трудового договора, заявления руководителя учреждения и локального акта Учредителя.

7.3 Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения профсоюзного или иного представительного органа работников.

Размер материальной помощи руководителям учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются Учредителем в трудовом договоре заключенном с руководителем учреждения.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

8.1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы указанных работников. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей, профессий работников, которые

относятся к основному персоналу, устанавливается локальным актом учреждения.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются локальными нормативными актами учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и фиксируются в трудовых договорах работников.

8.2. Руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 5 настоящего положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

8.3. Руководителю учреждения предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды;

надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;

надбавка за напряженность и интенсивность труда;

надбавка (премия) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

надбавка (премия) за высокую эффективность работы;

надбавка (премия) за организацию методической работы;

надбавка (премия) за превышение суммы баллов объемных показателей;

премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

При наличии у руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными Учредителем, и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю осуществляется на основании трудового договора

8.4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с пунктом 6 настоящего положения и локальными нормативными актами учреждения.

8.5. Размер и порядок выплаты материальной помощи руководителю учреждения, его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются в трудовых договорах с ними в соответствии с пунктом 7 настоящего положения

ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Усть-Калманского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников культуры

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы),		
1.1.	Культурорганизатор	
	1 категория	5914
	2 категории	4146
1.2	Художник-оформитель	3433
Должности работников, занятых в библиотеках		
1.3	Художник-оформитель	3433

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в библиотеках		
2.1	Главный библиотекарь	5914
2.2	Библиотекарь	
	ведущий	5471
	1 категории	4996
	2 категории	4146
	не имеющий квалификационной категории	3433
2.3	Методист	
	ведущий	5914
	1 категории	4996

	2 категории	4146
	не имеющий квалификационной категории	3772
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)		
2.4	Методист	
	ведущий	6389
	1 категории	4996
	2 категории	4146
	не имеющий квалификационной категории	3772
2.5	Звукорежиссер	
	1 категории	4996
	2 категории	4554

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Должности работников, занятых в музеях и других учреждениях музейного типа, фильмофондах		
3.2	Директор музея	7408
Должности работников, занятых в библиотеках		
3.7	Директор районной библиотеки	7408
	Заведующий детской библиотекой	6389
	Заведующий филиалом	5914
	Заведующий филиалом	5471
Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), других аналогичных культурно-досуговых организациях		
3.8	Директор МФКЦ	7953
3.9	Художественный руководитель	6389
3.10	Художественный руководитель филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	6389
3.11	Директор филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	6389
3.12	Директор филиала организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	5471
3.13	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	5471
3.14	Хореограф	4554
3.15	Режиссер народного театра	
	высшей категории	6389

	I категории	5914
	II категории	4996
	не имеющих квалификационной категории	4554
3.16	Хормейстер любительского вокального или хорового коллектива (студии)	
	высшей категории	6389
	I категории	5914
	II категории	4996
	не имеющих квалификационной категории	4554
3.17	Руководитель духового оркестра	
	I категории	4146
	II категории	3772
	не имеющих квалификационной категории	3433

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Усть-Калманского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
профессий рабочих культуры

Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1	2	3
1 квалификационный уровень	костюмер	3451

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
общеотраслевых профессий рабочих

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Оклад
1	2	3
1 квалификационный уровень	Рабочий	2320
1 квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений	2113

Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к отраслевому положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, учреждений дополнительного образования в культуре всех типов (автономных, бюджетных, казенных), подведомственных Администрации Усть-Калманского района

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ должностей работников образования учреждений культуры

1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	2	3
Второй квалификационный уровень		
1.1	Концертмейстер	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3772
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4146
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	4554
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4996
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	5471
	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин) либо II квалификационная категория	5914
	I квалификационная категория	6389
	высшая квалификационная категория	6865
Четвертый квалификационный уровень		
1.2	Преподаватель	
	среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	3772
	высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	4146

высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	4554
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	4996
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 5 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин)	5471
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее музыкальное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для преподавателей музыкальных дисциплин) либо II квалификационная категория	5914
I квалификационная категория	6389
высшая квалификационная категория	6865

Размеры должностных окладов работников по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Наименование должности	Минимальные размеры окладов работников, рублей
1	Директор	7953
2	Заведующий учебной частью	5914