**АДМИНИСТРАЦИЯ БОЛЬШЕБЕЙСУГСКОГО СЕЛЬСКОГО**

 **ПОСЕЛЕНИЯ БРЮХОВЕЦКОГО РАЙОНА**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 05.06.2015 № 62

с.Большой Бейсуг

**Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения**

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года  № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Федеральным законом от 8 мая 2010 года № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений», п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения, согласно [приложению](#sub_1000);

2. Руководителю муниципального учреждения «Большебейсугский сельский дом культуры», находящегося в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения, осуществлять оплату труда работников учреждения в соответствии с настоящим постановлением.

3. Признать утратившими силу:

1) постановление главы Большебейсугского сельского поселения от 24 ноября 2008 года № 112 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждения «Большебейсугский сельский дом культуры»»;

2) постановление администрации Большебейсугского сельского поселения от 13 марта 2012 года № 18 «О внесении изменений в постановление главы администрации Большебейсугского сельского поселения Брюховецкого района от 24 ноября 2008 года № 112 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников учреждения «Большебейсугский сельский дом культуры»».

3. Настоящее постановление разместить на официальном сайте администрации Большебейсугского сельского поселения Брюховецкого района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования), и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2015 года.

Глава Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района В.В.Погородний

|  |  |
| --- | --- |
|   | ПРИЛОЖЕНИЕ к постановлению администрации Большебейсугского сельского поселенияот 05.06.2015 № 62 |

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных**

**учреждений культуры находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения**

# Раздел IОбщие положения

# 1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения (далее – Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года  № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утверждённой распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р, в целях дифференциации оплаты труда работников в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

2. Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения (далее – учреждения).

3. Положение включает в себя:

рекомендуемые базовые размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя;

# профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения ([приложение № 1](#sub_21000) к настоящему Положению);

# перечень профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения ([приложение №](#sub_21000)2 к настоящему Положению);

порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, находящегося в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения(приложение № 3 к настоящему Положению);

перечень специалистов муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения,которым производятся выплаты за работу в сельской местности (приложение № 4 к настоящему Положению).

4. Система оплаты труда работников учреждения, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

5. Система оплаты труда работников устанавливается учреждением с учётом:

единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональных стандартов;

типовых норм труда;

государственных гарантий по оплате труда;

рекомендуемых базовых окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам;

видов выплат компенсационного характера;

видов выплат стимулирующего характера;

мнения представительного органа работников учреждения.

6. Условия оплаты труда, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника учреждения (далее – работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда. Учреждение предусматривает в составе расходов на оплату труда средства для установления доплат к заработной плате работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполненные нормы труда (трудовые обязанности) ниже утверждённого на федеральном уровне минимального размера оплаты труда.

Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Оплата труда работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

Формирование фонда оплаты труда работников учреждения осуществляется исходя из штатной численности работников, размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, утверждённых в штатном расписании учреждения, выплат компенсационного характера, других обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, а также выплат стимулирующего характера в размере не менее 10 процентов от планового фонда оплаты труда.

10. На основе настоящего Положения учреждение разрабатывает с учётом мнения представительного органа работников учреждения положение об оплате и стимулировании труда работников, не противоречащее действующему законодательству и настоящему Положению.

# Раздел IIПорядок и условия оплаты труда работников

11. Размеры должностных окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе базовых должностных окладов по профессиональным квалификационным группам.

Рекомендуемые базовые размеры окладов работников учреждения, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее **-** ПКГ):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование ПКГ | Базовый размер оклада, рублей |
| 1. | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 4804 |
| 2. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 5022 |
| 3. | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 5903 |
| 4. | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 6026 |

Перечень должностей, относимых к ПКГ, указанным в настоящем пункте, отражен в пунктах 1-4 приложения № 1 к настоящему Положению.

12. Рекомендуемые базовые размеры окладов работников, занимающих должности служащих, не указанные в пункте [11](#sub_10010) настоящего Положения, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Перечень групп должностей | Минимальный размер оклада, рублей |
| 1. | Наименование должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих первого уровня» | 3744 |
| 2. | Наименование должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих второго уровня» | 3807 |
| 3. | Наименование должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих третьего уровня» | 4188 |
| 4. | Наименование должностей, отнесённых к профессиональной квалификационной группе «Должности служащих четвёртого уровня» | 5710 |

Работникам, занимающим должности, указанные в настоящем пункте, может устанавливаться повышающий коэффициент к окладу по ПКГ.

Повышающий коэффициент к окладу по ПКГ образует новый оклад и учитывается при исчислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу. При образовании нового оклада его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Перечень должностей, относимых к ПКГ, указанным в настоящем пункте, и минимальные повышающие коэффициенты отражены в пункте 5 приложения № 1 к настоящему Положению.

13. Размеры окладов рабочих устанавливаются на основе базовых размеров окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с [Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих](http://ivo.garant.ru/document?id=8186&sub=0).

Рекомендуемые базовые размеры окладов рабочих учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям, перечисленным в [приложении № 2](#sub_22000) к настоящему Положению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

|  |
| --- |
| Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Базовые размеры окладов, рублей |
| 3680 | 3744 | 3807 | 3871 | 3935 | 4060 | 4188 | 4314 |

14. В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду работ и выше в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, устанавливается базовый размер оклада соответствующий 8 разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

15. В пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, руководитель учреждения самостоятельно устанавливает размеры окладов работников с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объёма выполняемой работы.

Размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждения рекомендуется устанавливать на 5 - 10 процентов ниже размеров окладов руководителей соответствующих подразделений учреждения.

16. Установление оклада и компенсационных выплат работникам, относящимся по своим функциональным обязанностям к работникам других отраслей, осуществляется согласно соответствующим отраслевым условиям оплаты труда. Стимулирующие выплаты таким работникам производятся по условиям оплаты труда учреждения, в котором они работают.

17. Должностные оклады работников увеличиваются (индексируются) в пределах и сроки, устанавливаемые муниципальными правовыми актами.

При увеличении (индексации) должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

#

# Раздел IIIПорядок и условия установления выплат стимулирующего характера

18. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Условия осуществления выплат стимулирующего характера и размеры выплат конкретизируются в трудовых договорах работников.

19. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам учреждения следующих выплат стимулирующего характера:

повышающих коэффициентов к окладу;

стимулирующих надбавок;

премий;

других видов выплат стимулирующего характера, в случае если они установлены муниципальными правовыми актами.

20. Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимается руководителем учреждения с применением демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников) в пределах средств, направленных учреждением на оплату труда.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется:

заместителям руководителя, главному бухгалтеру, главным специалистам и иным работникам, подчинённым руководителю непосредственно, – по представлению руководителя учреждения;

руководителям структурных подразделений учреждения, главным специалистам и иным работникам, подчинённым заместителям руководителей, – по представлению заместителей руководителя учреждения;

другим работникам, занятым в структурных подразделениях учреждения, – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путём умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Применение повышающих коэффициентов к окладам не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

22. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента к окладу – в пределах до 3,0.

23. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждения, занимающих должности служащих, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

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

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

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

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

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

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные главным распорядителем бюджетных средств.

26. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, занимающим должности служащих, которым по основному профилю профессиональной деятельности присвоена учёная степень, почётное звание СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, республик, краёв, областей, округов, входящих в состав Российской Федерации, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за качество выполнения работ:

10 процентов от оклада - за учёную степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание «Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный учитель», «Заслуженный художник», «Заслуженный библиотекарь», «Заслуженный мастер народного творчества»;

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

20 процентов от оклада - за учёную степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание «Народный артист», «Народный учитель», «Народный художник»;

20 процентов от оклада - за учёную степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание «Заслуженный артист», «Заслуженный деятель искусств», «Заслуженный деятель науки», «Заслуженный преподаватель», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный учитель», «Заслуженный художник», «Заслуженный библиотекарь», «Заслуженный мастер народного творчества» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

30 процентов от оклада - за учёную степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почётное звание «Народный артист», «Народный учитель», «Народный художник» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

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

27. Стимулирующую надбавку за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие творческие достижения;

за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм работы, применение в работе достижений науки, передовых методов труда;

за высокую фактическую загрузку в репертуаре, участие в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т.п.;

за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых и иных мероприятий;

за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

за сложность и напряженность выполняемой работы;

за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей;

за звание «Народный самодеятельный коллектив», «Образцовый художественный коллектив» - руководителям коллективов.

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

Рекомендуемый размер надбавки – до 500 процентов оклада.

28. Стимулирующая надбавка за выслугу лет может быть установлена работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, в следующих размерах:

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

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

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

30. 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.

В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы.

При премировании рекомендуется учитывать:

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 отчётности;

участие в течение периода (месяца, квартала, полугодия, 9 месяцев, года) в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

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) работник лишается права на получение премии по итогам работы за соответствующий месяц (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

31. Премия за качество выполняемых работ может выплачиваться работникам единовременно при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края, главой муниципального образования Брюховецкий район, главой Большебейсугского сельского поселения;

присвоении почётных званий Российской Федерации, Краснодарского края, муниципального образования Брюховецкий район, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении почётной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, Министерства культуры Краснодарского края, главы муниципального образования Брюховецкий район, главой Большебейсугского сельского поселения;.

Рекомендуемый размер премии за качество выполняемых работ - до 5 окладов.

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

К особо важным и срочным работам относятся работы, выполнение которых представляет собой высокую степень значимости для обеспечения рабочего процесса или уставной деятельности учреждения, в том числе работы, планирование проведения которых невозможно по независящим от работодателя причинам (предупреждение, устранение аварийных ситуаций, поломок, ведущих к затруднению и (или) остановке рабочего процесса, а так же ликвидация их последствий; подготовка и проведение мероприятий районного значения, участие в подготовке и проведении мероприятий регионального, федерального, международного значения и прочие аналогичные по степени значимости виды работ).

Проведение особо важных и срочных работ и сроки их выполнения устанавливаются внутренними распорядительными документами учреждения с назначением ответственных за их выполнение лиц.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Рекомендуемый размер премии за выполнение особо важных работ - до 5 окладов.

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

34. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, учёной степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почётного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

при присуждении учёной степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**Раздел IV
Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

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

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

2) за работу в сельской местности;

3) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

за выполнение работ различной квалификации;

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

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

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

4) за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, если иное не определено федеральным законодательством, законодательством Краснодарского края и муниципальными правовыми актами муниципального образования Брюховецкий район, главой Большебейсугского сельского поселения;.

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

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

36. Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьёй 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплаты – 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест и (или) специальной оценке условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации (оценки) рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

37. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, отражен в Приложении № 4 к настоящему Положению.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

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

40. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада за час работы работника. Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

41. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьёй 153 Трудового кодекса Российской Федерации, производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

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

42. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

43. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определённом законодательством Российской Федерации.

44. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без учёта применения повышающих коэффициентов и стимулирующих выплат.

#

# Раздел VУсловия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителейи главного бухгалтера

45. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из оклада, повышающих коэффициентов к окладу и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

46. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, искусства и кинематографии, находящегося в ведении администрации поселения, определяется в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

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

48. При увеличении (индексации) окладов работников, относимых к основному персоналу учреждения, размеры должностных окладов руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера подлежат увеличению (индексации) в соответствующих размерах, при этом должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

49. С учётом условий труда руководителю учреждения, заместителям руководителя учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные [разделами III](#sub_10300) и IV настоящего Положения. Размеры и условия осуществления выплат устанавливаются в трудовых договорах с указанными работниками.

50. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, в том числе премирование руководителя учреждения, устанавливаются по решению главы Большебейсугского сельского поселения, с учетом результатов оценки деятельности учреждения за отчётный период в соответствии с установленными приказом и показателями эффективности работы учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения по решению главы Большебейсугского сельского поселения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом.

Размеры выплат стимулирующего характера, условия и периодичность их получения, показатели и критерии оценки эффективности деятельности ежегодно включаются в трудовой договор с руководителем учреждения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением главы Большебейсугского сельского поселения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главы Большебейсугского сельского поселения в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый главой Большебейсугского сельского поселения.

Руководителю учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок, условия и рекомендуемые размеры выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает глава Большебейсугского сельского поселения на основании письменного заявления руководителя учреждения.

#

# Раздел VIДругие вопросы оплаты труда

51. Штатное расписание учреждения формируется и утверждается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда по согласованию с главой Большебейсугского сельского поселения.

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 выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

В штаты учреждений могут входить должности, включённые в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

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

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

52. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

53. В учреждениях, в которых 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 исходя из расчёта размера должностного оклада артистического и художественного персонала, делённого на норму выступлений, постановок в месяц, установленную учреждением самостоятельно.

54. 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 устанавливаться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие условия и размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

55. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала учреждения полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала учреждения в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала учреждения.

56. Работникам учреждения оказывается материальная помощь в пределах фонда оплаты труда. Порядок, условия и рекомендуемые размеры выплаты материальной помощи устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными актами учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

Глава Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района В.В.Погородний

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 1к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения |

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫдолжностей работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации

# Большебейсугского сельского поселения

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

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролёр билетов, смотритель музейный.

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

заведующий костюмерной; помощник режиссёра; руководитель кружка (любительского объединения, клуба по интересам); распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.

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

помощник главного режиссёра (художественного руководителя); артист (кукловод) театра кукол; артист детского театра и театра юного зрителя; главный библиотекарь; библиотекарь; методист; заведующий аттракционом; звукооператор.

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

заведующий (начальник) другим структурным подразделением; художественный руководитель; главные: режиссёр; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); художественный руководитель культурно-досугового учреждения; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам; заведующий филиалом музея.

Глава Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района В.В.Погородний

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 2к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения |

# ПЕРЕЧЕНЬ

# профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения

# Раздел IПеречень отраслевых профессий рабочих

изготовитель игровых кукол;

костюмер;

# Раздел IIПеречень общих профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| 1 .Общие профессии рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене) |

Глава Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района В.В.Погородний

|  |  |
| --- | --- |
|  | ПРИЛОЖЕНИЕ № 3к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения |

# ПОРЯДОК

#  исчисления размера средней заработной платы работников

# для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения (далее **–** руководитель, учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главой администрации муниципального образования в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы работников основного персонала. При этом предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности от 1 до 8.

3. Кратность при установлении должностных окладов руководителей определяется приказом главы администрации муниципального образования на планируемый календарный год с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главы администрации муниципального образования в отношении руководителя учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый главой администрации муниципального образования.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя структурного подразделения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и краевых средств, средств от оказания учреждением услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

6. Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главой администрации Большебейсугское сельское поселение.

 При установлении должностного оклада руководителя вновь созданного или открываемого после длительного капитального ремонта учреждения критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется приказом главы администрации муниципального образования.

7. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

9. Среднемесячная численность работников учреждений, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

10. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

1) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени ([пункт 10](#sub_6010) настоящего Порядка).

Глава Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района В.В.Погородний

|  |
| --- |
| ПРИЛОЖЕНИЕ № 4к Положению об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения |

**ПЕРЕЧЕНЬ**

# специалистов муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугского сельского поселения, которым производятся выплаты за работу

# в сельской местности

1. Работники руководящего состава:

- руководитель (директор, заведующий) и его заместитель;

- художественный руководитель;

- главный бухгалтер и его заместитель;

- заведующий (начальник) структурным подразделением: отделом, отделением, филиалом, кабинетом, сектором, службой, объектом досуговой работы.

- главные: библиотекарь, режиссер, экономист.

2. Специалисты всех категорий:

- аккомпаниатор;

- библиотекарь;

- бухгалтер;

- ведущий дискотеки;

- звукооператор;

- педагог-организатор воспитательной работы с детьми и подростками;

- распорядитель танцевальных вечеров;

- режиссер;

- руководители: студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки;

- экономист;

Глава Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района В.В.Погородний

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

проекта постановления администрации Большебейсугского сельского

поселения Брюховецкого района от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении администрации Большебейсугскорго сельского поселения»

|  |  |
| --- | --- |
| Проект внесен:Главой Большебейсугского сельского поселения Брюховецкого района Составитель проекта:Специалист II категории администрации Большебейсугского сельского поселения Брюховецкого районаСогласовано:Специалист II категории администрации Большебейсугского сельского поселения Брюховецкого районаСпециалист I категории администрации Большебейсугского сельского поселения Брюховецкого района |  В.В.ПогороднимС.А.ЕщенкоГ.А.КаушанВ.П.Рылькова |