АДМИНИСТРАЦИЯ КАЛИНИНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 01.08.2019г. |  № 96 | х. Калинин |

#### О внесении изменений в постановление

#### Администрации Калининского сельского

#### поселения от 28.10.2016г. № 231

Во исполнении пункта 8 распоряжения Правительства Ростовской области от 21.09.2018 № 567 «Об утверждении Плана мероприятий по росту доходного потенциала Ростовской области, оптимизации расходов областного бюджета и сокращению государственного долга Ростовской области до 2020 года», а также в целях приведения правового акта Администрации Калининского сельского поселения в соответствие с действующим законодательством, Администрация Калининского сельского поселения

постановляет:

1. Внести в постановление Администрации Калининского сельского поселения от 14.10.2016г. № 731 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Калининского сельского поселения» следующие изменения:

- приложение 1 изложить в редакции согласно приложению к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, действует на правоотношения, возникшие с 01.07.2019г. и подлежит официальному обнародованию.

3. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

Глава Администрации

Калининского сельского поселения И.Е.Бабиян

Приложение

к постановлению Администрации Калининского сельского поселения

от 01.08.2019 № 96

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1 к постановлению Администрации Калининского сельского поселения от 28.10.2016 г. № 231  |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

 об оплате труда работников муниципальных

казенных учреждений культуры Калининского сельского поселения

**Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное Положение включает в себя:

1. порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных казенных учреждений культуры Калининского сельского поселения (далее – муниципальные учреждения);
2. порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
3. порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
4. условия оплаты труда руководителей муниципальных казенных учреждений культуры Калининского сельского поселения, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
5. другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры Калининского сельского поселения при совершенствовании оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

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

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

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

1.6. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

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

1.8. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.10. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников муниципального учреждения за счет средств бюджета Калининского сельского поселения и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

**Раздел 2. Порядок установления должностных окладов**

**(ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений**

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

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

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом органом местного самоуправления, осуществляющего функции полномочия учредителя и доводятся до соответствующих учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами учреждений с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Примерным положением, в пределах фонда оплаты труда учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

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

Таблица № 1

Минимальные размеры

должностных окладов работников культуры по ПКГ

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителейи артистов вспомогательного состава» | 7 295 | артист вспомогательногосоставатеатров; контролер билетов; смотритель музейный |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: без категории2-я категория1-я категория | 8 8559 2759 734 | аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий; суфлер; репетитор по технике речи; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера |
|  | 9 275 | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографииведущего звена»:без категории2-я категория1-я категорияведущийвысшая категорияведущий мастер сцены | 9 73410 12910 63411 26011 81811 880 | концертмейстер по классу вокала; лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник посозданию и реставрации музыкальных инструментов; репетитор по вокалу;аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея; лектор (экскурсовод);артист-вокалист (солист); артист оркестра; артист хора; артист драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артисторкестра ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава;звуко­оператор;кинооператор, монтажер; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор);специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы  |
|  | 11 880 | помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; главный библиотекарь; главный библиограф |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:без категории2-я категория1-я категориявысшая категория | 11 81812 41513 03514 337 | режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного форми­рования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка |
|  | 14 337 | главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий художест­венно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; главный хранитель фондов; заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) дома культуры; заведующий художественно-оформительской мастерской |

*Примечания:*

1. В штаты культурно-досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры устанавливаются на основе ПКГ профессий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование Профессии |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 5 476 | бутафор; гример-пастижер; костюмер; пастижер; реквизитор; установщик декораций; машинист сцены; монтировщик сцены |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд5-й квалификационный разряд6-й квалификационный разряд7-й квалификационный разряд2-й квалификационный уровень:6-й квалификационный разряд4-й квалификационный уровень | 5 8136 1516 5036 8756 5038 455 | красильщик в пастижерском производстве4 – 5-го разрядов Единого тарифно-квалификацион­ного справочника работ и профессий рабочих; настройщик пианино и роялей4 – 8-го разрядов Единого тарифно-квали­фикационного справоч­ника работ и профессий рабочихкрасильщик в пастижерскомпроизводстве 6-го разряда Единого тарифно-квали­фикационного справоч­ника работ и профессий рабочихпрофессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры

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

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:1-йквалификационный уровень 2-й квалификационный уровень | 5 9486 235 | агент; агент рекламный; архивариус;делопроизводитель; кассир;секретарь; секретарь-машинистка; машинистка; экспедитордолжности служащих первого квалификационногоуровня, по которым может устанавливаться производноедолжностноенаименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный уровень3-й квалификационный уровень4-й квалификационный уровень5-й квалификационный уровень | 6 5456 8757 2207 5639 637 | администратор; инспектор по кадрам; инспектор по контролю заисполнением поручений; секретарь руководителя; техник; техник-программистзаведующий канцелярией; заведующий хозяйством.Должности служащих первого квалификационногоуровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».Должности служащих первого квалификационногоуровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категорияначальник хозяйственного отдела.Должности служащих первого квалификационногоуровня, по которым устанавливаетсяI внутридолжностная категориядолжности служащих первого квалификационногоуровня, по которым можетустанавливаться производное должностное наименование «ведущий»начальник цеха (участка) |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»1-й квалификационный уровень 2-й квалификационный уровень3-й квалификационный уровень4-й квалификационный уровень5-й квалификационный уровень | 75637 9368 3308 7449 182 | архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по связям с общественностью; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению;экономист по планированию; юрисконсультдолжности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категориядолжности служащих первого квалификационногоуровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категориядолжности служащих первого квалификационногоуровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»заместитель главного бухгалтера |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»1-й квалификационный уровень:I – III группы по оплате труда руководителейIV – V группы по оплате труда руководителей2-й квалификационный уровень | 10 1239 63710 630 | начальник отдела кадров (спецотдела и другие); начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела по связям с обществен­ностью; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отделаглавный (аналитик; конструктор, механик, специалист по защите информации, эксперт; энергетик) |
| 3-й квалификационный уровень | 10729 | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |

2.2.4.Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников,занимающих

общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование Профессии |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:1-й квалификационный уровень:1-й квалификационный разряд2-й квалификационный разряд3-й квалификационный разряд 2-й квалификационный уровень | 5 8206 1586 519ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих;гардеробщик; дворник; истопник, переплетчик документов; садовник; сторож (вахтер); телефонист; уборщик производст­венных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорийпрофессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наимено­ванием «старший» (старший по смене) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»1-й квалификационный уровень:4-й квалификационный разряд5-й квалификационный разряд 2-й квалификационный уровень:6-й квалификационный разряд7-й квалификационный разряд3-й квалификационный уровень4-й квалификационный уровень | 6 9207 3227 7428 1848 66610 065 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение4 и 5-го квалификацион­ных разрядов в соответствии сЕдиным тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;водитель автомобилянаименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение6 и 7-гоквалификацион­ных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочихнаименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочихнаименования профессий рабочих, предусмотренных1 – 3-м квалификацион­ными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры

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

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

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Заведующий прачечной | 6 941 |
| Кассир билетный | 7 295 |
| Методист; специалист по охране труда; специалист в сфере закупок; инженер по защите информации; специалист по защите информации | 7 563 |
| Сотрудник службы безопасности | 8 027 |
| Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; музыкальный служитель  | 8 855 |
| Главный инженер проекта; главный архитектор проекта | 9 183 |
| Аранжировщик; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; менеджер по культурно-массовому досугу:без категории2-я категория1-я категорияВедущий | 9 2759 73410 21510 724 |
| Библиотекарь-каталогизатор; методист по научно-просветительской деятельности музея; методист по музейно-образовательной деятельности; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения; специалист по учету музейных предметов; редактор электронных баз данных музея; специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; хранитель музейных предметов; художник:без категории2-я категория1-я категорияВедущий | 9 73410 21510 72411 260 |
| Младший научный сотрудник музея | 10 215 |
| Научный сотрудник музея | 10 724 |
| Старший научный сотрудник музея | 11 260 |
| Заведующий библиотекой, художественный руководитель | 11818 |
| Ученый секретарь музея; ученый секретарь библиотеки, централизованной библиотечной системы; управляющий творческим коллективом | 12 415 |
| Главный механик театра; главный инженер, энергетик, сотрудник службы безопасности (библиотеки, музея) | 13 035 |
| Главный администратор, главный инженер, сотрудник службы безопасности, главный энергетик, главный экономист (театра) | 13 687 |
| Главный режиссер; главный хранитель музейных предметов | 14 337 |
| Художественный руководитель (театра, концертного зала) | 15 049 |

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

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

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Закройщик; костюмер; макетчик театрально-постановочных макетов; осветитель; переплетчик; переплетчик особо ценных книг, рукописей и документов; реставратор; реставратор архивных и библиотечных материалов;оператор котельной; оператор теплового пункта; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электро-оборудования; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; швея, электро-механик; электромонтер; электромонтер охранно-пожарной сигнализации; электромонтер по ремонту и обслуживанию электро-оборудования; электро-монтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электрогазосварщик; рабочий зеленого хозяйства | 1-й квалификационный разряд2-й квалификационный разряд3-й квалификационный разряд4-й квалификационный разряд5-й квалификационный разряд6-й квалификационный разряд7-й квалификационный разряд8-й квалификационный разряд | 5 8206 1586 5196 9207 3227 7428 1848 666 |

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

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

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

В муниципальных бюджетных учреждениях культуры Калининского сельского поселения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

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

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

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

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

3.2.2. Результаты специальной оценки условий труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

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

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

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

Размер доплаты составляет не менее:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В муниципальных казенных учреждениях культуры Калининского сельского поселения могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципальных учреждений в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

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

4.5. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах муниципальных учреждений и включаются в трудовые договоры работников.

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

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

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

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

руководителю муниципального учреждения – отраслевым (функциональным) органом Администрации Калининского сельского поселения, в зависимости от ведомственной принадлежности учреждения;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения.

Размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу заместителя руководителя и главного бухгалтера снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу по муниципальному учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы:

| №п/п | Перечень учреждений(структурных подразделений) | Категория работающих, которым устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу | Размер коэффи-циента |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | Учреждения (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках | руководители, специалисты | 0,25 |

4.8. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы и унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

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

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

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным отраслевым (функциональным) органом Администрации Калининского сельского поселения, в зависимости от ведомственной принадлежности учреждения.

4.9.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых отраслевым (функциональным) органом Администрации Калининского сельского поселения, в зависимости от ведомственной принадлежности учреждения.

4.9.2. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных программах;

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

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

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

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

4.9.4. Муниципальное учреждение вправе выплачивать сотрудникам премии, не предусмотренные фондом оплаты труда, за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

4.10.  Фонд оплаты труда, сформированный за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляется на выплату заработной платы работникам, непосредственно оказывающим платные услуги и другим работникам в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения.

4.11. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

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

выплаты за классность водителям автомобилей всех типов.

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

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;

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

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

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

Средства на осуществление выплаты надбавки за качество выполняемых работ предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

4.12. Рабочим устанавливается повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.12.1. Решение об установлении повышающего коэффициента принимается муниципальным учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы определяется путем умножения размера ставки заработной платы по профессии на повышающий коэффициент.

4.12.2. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3 устанавливается по решению руководителя муниципального учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

4.12.3. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей
муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров,
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера**

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размер минимального должностного оклада руководителя

муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Группапо оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| 1. | учреждения культуры (клубы, центры культуры и досуга, ЦБС, библиотеки и музеи) III и IV группы по оплате труда руководи­телей | 20997 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](../../../Upravdel/AppData/Local/AppData/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего приложения.

5.4. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.5. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](../../../Upravdel/AppData/Local/AppData/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.6. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](../../../Upravdel/AppData/Local/AppData/GRITSA~1/AppData/Local/Temp/103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.7. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 5 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 8.

5.8. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения дохода

руководителя муниципального учреждения

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

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

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

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

**Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов:

| №п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей |
| --- | --- | --- |
| I | II | III | IV |

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирова­ний:  |  |  |  |  |
|  | сельские дома культуры  | свыше 20 | 11 – 20 | 7 – 10 | 3 – 6 |
|  | сельские клубы  | – | 7 – 10 | 4 – 6 | до 3 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях:  |  |  |  |  |
|  | сельские дома культуры  | свыше 10 | 7 – 10 | 5 – 6 | 3 – 4 |
|  | сельские клубы  | – | 5 – 6 | 3 – 4 | 1 – 2 |

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и др.; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

2. К досуговым объектам относятся филиалы муниципальных учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

3. Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются отраслевым (функциональным) органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находятся муниципальные учреждения.

4. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится
не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5. В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и др.) в соответствии со статистической отчетностью на конец года форма 7-НК;

количество участников в действующих формированиях и проводимой кружковой работы с детьми;

деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику поселения.

6. Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения культуры и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – отраслевой (функциональный) орган Администрации Калининского сельского поселения, в зависимости от ведомственной принадлежности учреждения.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

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

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

6.3.3. По решению руководителя муниципального учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены также работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена Положением об оплате труда работников муниципального учреждения.

6.3.4. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

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