



РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «БЕЛОКАЛИТВИНСКИЙ РАЙОН»
АДМИНИСТРАЦИЯ БЕЛОКАЛИТВИНСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

14.11.2016

№ 1512

г. Белая Калитва

О системе оплаты труда
работников муниципальных
бюджетных учреждений
культуры Белокалитвинского
района

В соответствии с постановлением Администрации Белокалитвинского района Ростовской области от 06 июня 2016 № 772 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Белокалитвинского района»,

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Белокалитвинского района согласно приложению № 1.

1.2. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Белокалитвинского района «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» согласно приложению № 2.

1.3. Перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 3.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 01 января 2017 года.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Белокалитвинского района по социальным вопросам Е. Н. Керенцеву.

Глава района



О.А. Мельникова

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных
бюджетных учреждений культуры Белокалитвинского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Белокалитвинского района (далее учреждений) разработано в соответствии с постановлением Администрации Белокалитвинского района Ростовской области от 06 июня 2016 г. № 772 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений Белокалитвинского района» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

культуры Администрации Белокалитвинского района и доводятся до соответствующих учреждений.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников 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 по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	5566	контролер билетов; смотритель музейный
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» без категории	6756	аккомпаниатор; руководитель кружка.
2-я категория	7077	
1-я категория	7427	
	7077	заведующий костюмерной;
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» без категории	7427	библиотекарь; библиограф;
2-я категория	8183	
1-я категория	8592	
ведущий высшая категория	8592 9018	
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» без категории		режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного

2-я категория	9018	формирования-коллектива самодеятельного искусства
1-я категория	9474	
высшая категория	9947	
	10940	
	10940	заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха.

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 по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы, (рублей)	Наименование профессии
1	2	3
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»		
1-й квалификационный уровень		настройщик пианино и роялей 4 – 8 разрядов ЕТКС
4-го квалификационного разряда	4435	
5-го квалификационного разряда	4693	
6-го квалификационного разряда	4962	
7-го квалификационного разряда	5246	

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 по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень	4538	делопроизводитель
ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня»		
2-й квалификационный уровень	5246	заведующий хозяйством.
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	5771	бухгалтер; инженер; инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); специалист по кадрам; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; юрисконсульт
2-й квалификационный уровень	6055	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	6356	должности служащих первого квалификационного

1	2	3
		уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	6672	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
5-й квалификационный уровень	7006	заместитель главного бухгалтера
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»		

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

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

1	2	3
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		
1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд	3730	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено

1		2	
2-й разряд	квалификационный	3947	присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; кладовщик; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;
3-й разряд	квалификационный	4178	
2-й уровень	квалификационный	· Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)
ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»			
1-й уровень	квалификационный		наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля; пожарный
4-й разряд	квалификационный	4435	
5-й разряд	квалификационный	4693	

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

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

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
1	2
кассир билетный	5566
художник	6125
звукооператор; менеджер по культурно-массовому досугу:	
без категории	7077
2-я категория	7427
1-я категория	7795
ведущий	8183
Библиотекарь; методист по музейно-образовательной деятельности; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки; методист клубного учреждения; хранитель музейных предметов; художественный руководитель; художник районного дворца культуры:	
без категории	7427
2-я категория	7795
1-я категория	8183
ведущий	8592
научный сотрудник музея; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий библиотекой	8183
художественный руководитель районного дворца культуры	9474
главный хранитель музейных предметов	9947

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 7.

Таблица № 7

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

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
осветитель; переплетчик; оператор котельной; плотник; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий зеленого хозяйства;	1-й квалификационный разряд	3730
	2-й квалификационный разряд	3947
	3-й квалификационный разряд	4178
	4-й квалификационный разряд	4435
	5-й квалификационный разряд	4693
	6-й квалификационный разряд	4962
	7-й квалификационный разряд	5246
	8-й квалификационный разряд	5554

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

2.4. Минимальные размеры должностных окладов специалистов учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

2.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется

сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

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 учреждениях 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 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 аттестации рабочих мест по условиям 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 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.

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 учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

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

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

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых 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 учреждения в пределах средств бюджета Белокалитвинского района, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

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

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

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

руководителю учреждения – Отделом культуры Администрации Белокалитвинского района;

работникам учреждения – руководителем учреждения;

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

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

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

4.7. Работникам 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 учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Отделом культуры Администрации Белокалитвинского района Ростовской области.

4.7.1. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Отделом культуры Администрации Белокалитвинского района Ростовской области.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно 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 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 учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

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

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

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно

и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам 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, трактористам.

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

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.

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

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей 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 учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 8.

Таблица № 8

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе

Квалификационная группа	Тип учреждения	Должностной оклад (рублей)
III	учреждения культуры (ЦБС) — II группа по оплате труда руководителей	16023
IV	учреждения культуры (клубы, центры культуры и досуга и музеи) — I группа по оплате труда руководителей	14565
IV	учреждения культуры (клубы, центры культуры и досуга и музеи) — II группа по оплате труда руководителей	13242
IV	учреждения культуры (клубы, центры культуры и досуга и музеи) — III группа по оплате труда руководителей	12036
IV	учреждения культуры (клубы, центры культуры и досуга и музеи) — IV группы по оплате труда руководителей	10940
не отнесенные к группе по оплате труда	учреждения культуры (сельские дома культуры)	7658
	учреждения культуры (сельские клубы)	6893

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

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

5.5. За исполнение функций центральных библиотек должностные оклады руководителей библиотек увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый

должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

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

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

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

5.9. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.10. Руководителям 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 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры предельного соотношения дохода руководителя учреждения

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

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.

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

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений:

6.1.1. Театры:

I группа - музыкальный театр; театры, которым присвоено почетное звание "академический"; театр кукол;

II группа - драматические, музыкально-драматические театры, театры музыкальной комедии.

6.1.2. Музыкальные и танцевальные коллективы, концертные организации:

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

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

6.1.3. Музеи:

I группа – учреждения, являющиеся научно-методическими центрами для музеев Ростовской области;

II группа – учреждения, обладающие уникальными собраниями и значительными по объему фондами, расположенные в зданиях, являющихся памятниками архитектуры, а также на территории заповедников федерального и областного значения.

Объемные показатели и порядок отнесения музеев к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице № 10:

Таблица № 10

Группа по оплате труда руководителей	Наименование показателей			
	количество посетителей в год (тыс. человек)	количество экспонатов основного фонда (тыс. единиц)	описание предметов в электронном каталоге (единиц)	количество выставок (единиц)
1	2	3	4	5
1. Исторические и краеведческие музеи				
I	свыше 150,0	свыше 100,0	Свыше 10000	-
II	от 50,0 до 150,0	от 50,0 до 100,0	От 5000 до 10000	-
III	от 25,0 до 50,0	от 12,0 до 50,0	От 2000 до 5000	-

2. Художественные музеи				
I	свыше 150,0	свыше 15,0	-	свыше 50
II	от 100,0 до 150,0	от 7,5 до 15,0	-	от 10 до 50
III	от 50,0 до 100,0	от 2 до 7,5	-	от 5 до 10

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

№ n/n	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:				
	районные дома культуры	свыше 30	16-30	12-15	7-11
	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:				
3.	Районные дома культуры	свыше 12	8-12	5-7	3-4
4.	Сельские дома культуры	свыше 10	7-10	5-6	3-4
5.	Сельские клубы	-	5-6	3-4	1-2

Примечания:

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 другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

К досуговым объектам относятся филиалы 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.

Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются отделом культуры Администрации Белокалитвинского района.

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.

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 другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года – форма 7-НК;

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

деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

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

В культурно-досуговых учреждениях, показатели деятельности которых превышают в 2 и более раза показатели, установленные для I группы, руководящим работникам оплата труда устанавливается по максимальному уровню должностного оклада.

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Отделом культуры Администрации Белокалитвинского района Ростовской области.

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

И.о. управляющего делами



Л.Е.Котлярова

Положение
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения
Белокалитвинского района
«Централизованная бухгалтерия учреждений культуры»

Общие положения

1. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения, обеспечивающего предоставление бухгалтерских услуг муниципальным учреждениям Белокалитвинского района (далее - учреждения).

2. Положение включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

условия оплаты труда руководителей учреждений и главных бухгалтеров;

нормы рабочего времени;

другие вопросы оплаты труда.

3. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих.

4. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

5. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6. Размеры должностных окладов руководителей учреждений и главных бухгалтеров устанавливаются согласно разделу 1 настоящего приложения.

7. Размеры должностных окладов специалистов и размеры ставок заработной платы профессий рабочих устанавливаются согласно разделу 2 настоящего приложения.

8. Выплаты компенсационного характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 3 настоящего приложения.

9. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются согласно разделу 4 настоящего приложения.

10. Нормы рабочего времени приведены в разделе 5 настоящего приложения.

11. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений.

12. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

Раздел 1. Размеры должностных окладов руководителей учреждений и главных бухгалтеров

1.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе:

№ п/п	Номер квалификационной группы	Наименование учреждения	Должностной оклад (рублей)
1.	4-я квалификационная группа	муниципальное бюджетное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры»	11877

1.2. Должностной оклад главного бухгалтера устанавливается на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

Раздел 2. Размеры должностных окладов должностей специалистов и размеры ставок заработной платы профессий рабочих

2.1. Размеры должностных окладов специалистов и тарифных ставок рабочих учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»:

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
1.	1-й квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер-электроник; программист; экономист; экономист по договорной и претензионной работе; юрист-консультант	5771
2.	2-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутриведомственная категория	6055

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Должностной оклад (рублей)
3.	3-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6356
4.	4-й квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6672

Раздел 3. Выплаты компенсационного характера

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу во вредных условиях труда в размере до 12 процентов (4, 8 или 12 процентов) должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

На основании указанного Перечня по согласованию с представительным органом работников учреждений утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

3.6. Выплаты работникам учреждений при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

3.6.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.2. 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. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6.3. Повышенная оплата 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;

не менее 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.

3.6.4. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации

3.7. Средства на осуществление компенсационных выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением,

работникам учреждений устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых работ;
- персональный повышающий коэффициент;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада, ставки заработной платы на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

4.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается: руководителю учреждения - в размере от 120 до 150 процентов должностного оклада;

главному бухгалтеру, заместителю руководителя учреждения и начальникам отделов - в размере от 90 до 120 процентов должностного оклада;

специалистам - в размере от 50 до 90 процентов должностного оклада;

остальным работникам учреждения - в размере до 50 процентов ставки заработной платы.

На выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты работы предусматриваются средства из расчёта восьми с половиной должностных окладов (ставок заработной платы) в год по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

Решение об установлении соответствующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Решение об установлении соответствующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем учреждения.

Решение об установлении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в отношении руководителя учреждения принимается руководителем органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

4.5. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям и специалистам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет: от 1 года до 3 лет – 0,05;

от 3 до 5 лет – 0,10;
от 5 до 10 лет – 0,15;
от 10 до 15 лет – 0,20;
свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Персональный повышающий коэффициент – до 2,0.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке заработной платы и его размерах принимается с учетом уровня профессиональной подготовленности работника, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается руководителем учреждения.

Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

На выплату персонального повышающего коэффициента предусматриваются средства из расчёта пяти должностных окладов (ставок заработной платы) в год по соответствующим должностям (профессиям рабочих).

4.8. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера.

Премирование руководителя осуществляется на основании приказа органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.8.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

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

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

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

- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждений:

- соблюдение сроков исполнения обязательств учреждения;

- выполнение основных показателей работы учреждения;

- обеспечение выполнения договоров и обязательств учреждения;

- освоение лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных учреждению, в размере не менее 95 процентов от планового объема в соответствующем периоде.

4.8.3. Премия по итогам работы производится с учетом обеспечения учреждения финансовыми средствами. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника учреждения, так и в абсолютном размере.

Раздел 5. Нормы рабочего времени

5.1. Продолжительность рабочего времени за должностной оклад (ставку заработной платы) работников учреждений составляет 40 часов в неделю.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. 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 и по должностям, занимаемым в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Продолжительность работы по совместительству устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.

6.2. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решения об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника руководителю учреждения.

Материальная помощь оказывается только в случае обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Выплата материальной помощи руководителю учреждения производится в соответствии с приказом органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, на основании письменного заявления руководителя учреждения.

6.3. Руководителям учреждений и главным бухгалтерам устанавливается предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера) к величине среднего дохода работников учреждения.

Руководителю учреждения предельная кратность устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников в следующих размерах:

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
до 100,0	до 4,0

Размер установленной предельной кратности является обязательным для включения в трудовой договор.

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

В случае превышения предельной кратности совокупного дохода руководителя к величине среднего совокупного дохода работника учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднему доходу одного работника учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Для главного бухгалтера предельная кратность совокупного дохода (с учетом выплат стимулирующего характера) определяется путем снижения размера предельной кратности, установленного руководителю, на 0,5.

И.о. управляющего делами



Л.Е.Котлярова

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:
 - руководитель учреждения (директор, художественный руководитель);
 - заместитель руководителя учреждения;
 - главный бухгалтер;
 - заместитель главного бухгалтера;
 - главный (инженер, механик, сотрудник службы безопасности, экономист, энергетик);
 - заведующий билетными кассами;
 - заведующий бюро пропусков;
 - заведующий канцелярией;
 - заведующий мастерской (службой, цехом);
 - заведующий прачечной;
 - заведующий складом;
 - заведующий фотолабораторией;
 - заведующий хозяйством;
 - начальник (заведующий) отдела (бюро, гаража, лаборатории, мастерской, сектора, службы, цеха);
 - заместитель начальника (заведующего) отдела (бюро, гаража, лаборатории, мастерской, сектора, службы, цеха);
 - инженер;
 - инженер по ремонту;
 - инженер-программист (программист);
 - инженер-электроник (электроник);
 - инженер-энергетик (энергетик);
 - специалист по охране труда;
 - специалист в сфере закупок;
 - инженер по защите информации;
 - специалист по защите информации;
 - инспектор по кадрам;
 - инспектор по контролю за исполнением поручений;
 - специалист по кадрам;
 - секретарь;
 - секретарь руководителя;
 - секретарь-машинистка;
 - делопроизводитель;
 - документовед;

паспортист;
архивариус;
комендант;
бухгалтер;
бухгалтер-ревизор;
экономист;
экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;
экономист по договорной и претензионной работе;
экономист по материально-техническому снабжению;
экономист по планированию;
юрисконсульт.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

И.о. управляющего делами



Л.Е. Котлярова