**СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ**

 **ВЕРХНЕХОТЕМЛЬСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**ФАТЕЖСКОГО РАЙОНА**

**РЕШЕНИЕ**

**от** **31 августа 2010 г. №78**

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры МУК «Верхнехотемльский сельский Дом культуры» Фатежского района Курской области**

В соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области, Собрание депутатов Верхнехотемльского сельсовета Фатежского района Курской области РЕШИЛО:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области.

 2.Руководителю муниципального учреждения культуры МО «Верхнехотемльский сельсовет», являющегося юридическим лицом ( Леонова В.И., Сорокина О.А.) провести необходимую работу по введению с 1 декабря 2010 года в возглавляемых ими муниципальных учреждениях культуры муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» новой системы оплаты труда, предусмотренной пунктом 1 настоящего Решения, в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, предусматриваемых в муниципальном бюджете на содержание указанных учреждений.

3.Признать утратившим силу Решение Собрания депутатов муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области от 16 января 2007 г за № 37 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Верхнехотемльского сельсовета Фатежского района Курской области».

4. Решение вступает в силу со дня его подписания.

Глава Верхнехотемльского сельсовета

Фатежского района Курской области Л.Е.Костикова

Приложение № 1

к решению Собрания депутатов

 Верхнехотемльского сельсовета

Фатежского района Курской области

от 31.08.2010 года № 78

«Об утверждении Положения об оплате труда

работников муниципальных учреждений культуры

 МУК «Верхнехотемльский сельский Дом культуры»

Фатежского района Курской области»

**Положение**

**по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры**

**МО «Верхнехотемльский сельсовет»**

**Фатежского района Курской области**

**I. Общие положения**

Настоящее Положение по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области, (далее – Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральным Законом от 06.10.2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Уставом муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области.

Положение включает в себя:

рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

наименование, условия осуществления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 45 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях»;

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных постановлением Правительства Курской области от 28.03.2008 г. № 44 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях», за счет всех источников финансирования, и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений;

условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор;

положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждения за счет средств областного бюджета, местного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, повышающие коэффициенты, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера;

заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений по состоянию на 1 декабря 2010 года при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации;

месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории Курской области;

введение в учреждениях новых систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством;

системы оплаты труда в учреждениях устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Курской области, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих**

2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007г. № 10222), от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858), от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников в сфере научных исследований и разработок» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июля 2008 г. № 12001), от 18 июля 2008 г. № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (зарегистрировано в Минюсте России 31 июля 2008 г. № 12046), согласно приложению № 1.1 к настоящему положению;

Оклады заместителей рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

2.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентом к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.3-2.6 настоящего раздела Положения.

2.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

Выпускникам образовательных учреждений культуры, окончивших их с отличием, поступившим на работу в муниципальные учреждения культуры Фатежского района Курской области, в течение первых трех лет работы в указанных учреждениях устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

с высшим профессиональным образованием - 0,25;

со средним профессиональным образованием - 0,2;

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) устанавливается специалистам и киномеханикам учреждений культуры, работающим в сельской местности. Рекомендуемые размеры приведены в Приложении № 1.2.к настоящему положению.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя. Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) не образует новый оклад.

Выплату компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

ведущий – 0,20;

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,10;

второй категории – 0,05;

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

2.6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный – 0,25;

ведущий – 0,2;

высшей категории – 0,15;

первой категории – 0,1;

второй категории – 0.05;

третьей категории – 0,03.

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Рекомендуемые размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.8-2.10 настоящего раздела Положения.

2.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участию в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля). Иным служащим из числа персонала библиотек, клубных учреждений за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года и по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 500 процентов оклада.

2.9. Стимулирующая надбавка руководителям коллективов, имеющих звание «Народный (Образцовый) самодеятельный коллектив», устанавливается в размере 25 % должностного оклада.

2.10. Стимулирующая надбавка за стаж работы устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры. Рекомендуемые размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;

при стаже работы свыше 15 лет - 25%.

2.11. Стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности. Рекомендуемый размер:

два минимальных размера оплаты труда за почетные звания «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

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

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

2.12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

2.13. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**III.Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденных Приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 3 апреля 2008 г. № 11452), от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрировано в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861), согласно приложению 1.3 к настоящему положению.

Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3.3. – 3.4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

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

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 0,3.

На момент введения нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений рекомендуется устанавливать повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений без ограничения срока действия.

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

за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

за стаж работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

Размеры и иные условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 3.6 – 3.7 настоящего раздела Положения.

3.6. Работникам рабочих профессий может устанавливаться надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена. Рекомендуемый размер – до 500 процентов оклада.

3.7. Работникам рабочих профессий может устанавливаться стимулирующая надбавка за стаж работы – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 20%;

при стаже работы свыше 15 лет - 25%.

3.8. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

3.9. Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения**

**и его заместителей**

4.1. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами представительного органа местного самоуправления Верхнехотемльского сельсовета Фатежского района Курской области.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу, в соответствии с нормативными правовыми актами представительного органа местного самоуправления Верхнехотемльского сельсовета Фатежского района Курской области.

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

4.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4.3. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований муниципального бюджета централизованных главным распорядителем средств муниципального бюджета на эти цели.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.4. Заместителям руководителя учреждений культуры устанавливаются стимулирующие выплаты руководителем данного учреждения культуры.

В этих целях Глава администрации муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области вправе централизовать до 5 процентов ассигнований, выделяемых из муниципального бюджета на оплату труда работников, подведомственных администрации муниципального образования «Верхнехотемльский сельсовет» Фатежского района Курской области, на выплаты стимулирующего характера руководителям, указанных учреждений.

**V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с нормативными правовыми актами представительного органа местного самоуправления Верхнехотемльского сельсовета Фатежского района Курской области, работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

-за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Рекомендуемые минимальные размеры выплат – 4% от оклада.

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

5.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

5.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Рекомендуемый минимальный размер доплаты – 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

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

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

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

**VI. Порядок и условия премирования работников учреждения**

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с нормативными правовыми актами представительного органа местного самоуправления Верхнехотемльского сельсовета Фатежского района Курской области, могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, - по представлению руководителя учреждения;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании рекомендуется учитывать:

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

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

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

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно за высокие показатели в работе за счет средств учреждения (организации, предприятия), возбудившего ходатайство о награждении в следующих размерах при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до пяти окладов (должностных окладов);

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – трех минимальных размеров оплаты труда;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников учреждений культуры – трех минимальных размеров оплаты труда;

награждении Почетной грамотой Курской области – трех минимальных размеров оплаты труда;

награждении Почетной грамотой комитета по культуре Курской области – двух минимальных размеров оплаты труда;

награждении Благодарностью Министра культуры Российской Федерации – двух минимальных размеров оплаты труда;

награждении Почетной грамотой Администрации Фатежского района Курской области – до двух минимальных размеров оплаты труда;

награждении Почетной грамотой Представительного Собрания Фатежского района Курской области - до двух минимальных размеров оплаты труда;

награждении Дипломами лауреатов, Дипломами I, II, III степени областных и Всероссийских смотров и конкурсов - до двух минимальных размеров оплаты труда;

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

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

7.2. Из фонда оплаты труда учреждения руководителю, его заместителям, работникам ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда может выплачиваться материальная помощь работникам в размере до двух минимальных должностных окладов, установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (с 50 лет, далее – через каждые 5 лет);

за безупречную продолжительную трудовую деятельность (15, 20, 25 лет и т.д.);

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

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

7.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

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

7.5. Настоящее Положение является примерным. На его основе учреждения разрабатывают локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Приложение 1.1

**Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений культуры и искусства**

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Минимальныйдолжностнойоклад, руб. |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:**руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор; ассистенты: режиссера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера;  | 3590 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:**главный библиотекарь; главный библиограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; звукооператор | 4860 |
| **Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:**заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (балетмейстер, хормейстер); руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |  5620 |
| **Должности, не включенные Министерством здравоохранения и социального развития РФ в ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:**художественный руководитель | 5620 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:** ***Первый квалификационный уровень:*** художник | 2721 |

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Минимальныйдолжностнойоклад, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:** ***Первый квалификационный уровень:*** начальник материально-технического отдела; ***Второй квалификационный уровень:*** главныймеханик***Третий квалификационный уровень:*** директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения\* за исключением случаев, когда должность с наименованием «Главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «Главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации | 486052185620 |

Приложение № 1.2

**Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения)**

|  |  |
| --- | --- |
| Муниципальные учреждения, Фатежского района Курской области (структурные подразделения учреждения), расположенные в сельской местности и поселках городского типа | 0,25 |

Приложение № 1.3

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование | Минимальныйдолжностнойоклад, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»:**киномеханик, костюмер, фильмопроверщик, осветитель, реквизитор | 2031 |

|  |  |
| --- | --- |
| Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальныйдолжностнойоклад, руб. |
| **Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:*****Первый квалификационный уровень:*** наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; дворник; истопник; сторож; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; | 1745 |
| ***Второй квалификационный уровень:*** профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене) | 1830 |
| **Профессиональная квалификационная группа****«Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:*****Первый квалификационный уровень:*** 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; контролер технического состояния автомототранспортных средств; | 2031 |
| ***Второй квалификационный уровень:*** наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2476 |
| ***Третий квалификационный уровень:*** наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2721 |
| ***Четвертый квалификационный уровень:*** наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 3280 |