

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

«ШОЛОХОВСКОЕ ГОРОДСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ»

АДМИНИСТРАЦИЯ ШОЛОХОВСКОГО ГОРОДСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

 ПРОЕКТ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

\_\_.\_\_.2017 № \_\_

 р.п. Шолоховский

О системе оплаты труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

культуры Шолоховского городского поселения

Белокалитвинского района

 В соответствии с постановлением Администрации Белокалитвинского района Ростовской области от 14 ноября 2016 г. № 1512 «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 Шолоховского городского поселения Белокалитвинского района согласно приложению № 1.

1.2. Перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 2.

2. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникающие с 1 января 2017 года.

3. Контроль за выполнением постановления возложить на начальника отдела экономики и финансов Администрации Шолоховского городского поселения Н.Б. Ярош.

Глава Администрации

Шолоховского городского поселения М.Б. Казаков

Верно:

Ведущий специалист Я.В. Гуреева

|  |  |
| --- | --- |
|  |  Приложение № 1 к Постановлению Администрации Шолоховского городского поселения от \_\_.\_\_.2017 № \_\_\_\_\_\_  |

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных

бюджетных учреждений культуры Шолоховского городского поселения

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Шолоховского городского поселения (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 раздельно 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.

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 | кассир билетный  |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» без категории2-я категория1-я категория | 675670777427 | аккомпаниатор; руководитель кружка. |

2.2.2. 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 № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень | 4538 | делопроизводитель |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |  |
| 2-й квалификационный уровень | 5246 | заведующий хозяйством. |

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

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

| 1 | 2 |  |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |  |
| 1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд  | 373039474178 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;гардеробщик; кастельянша; дворник; кладовщик; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений;  |

2.2.4. 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 категории2-я категория1-я категорияведущий | 7077742777958183 |
| художественный руководитель;:без категории2-я категория1-я категорияведущий | 7427779581838592 |

2.2.5. 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

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

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| плотник |  1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд  4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд  6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд 8-й квалификационный разряд | 37303947417844354693496252465554 |

2.3. Минимальные размеры должностных окладов специалистов учреждений (структурных подразделений), расположенных в 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. 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 не более 200 процентов от должностного оклада. 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 Шолоховского городского поселения, 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 100 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:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должности | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Выплата за качество выполняемых работ (%) |
| 1 | 2 | 3 |
| кассир билетный  | 5566 | до 50 |
| аккомпаниатор; руководитель кружка.без категории2-я категория1-я категория | 675670777427 | до 70до 80до 100 |
| делопроизводитель | 4538 | до 50 |
| заведующий хозяйством. | 5246 | до 65 |
| художник | 6125 | до 50 |
| звукооператор; менеджер по культурно-массовому досугу:без категории2-я категория1-я категорияведущий | 7077742777958183 | до 85до 90до 95до 100 |
| художественный руководитель;:без категории2-я категория1-я категорияведущий | 7427779581838592 | до 85до 90до 95до 100 |

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 – Администрацией Шолоховского городского поселения;

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 в рамках доведённых лимитов при наличии экономии по ФОТ. 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 Администрацией Шолоховского городского поселения.

4.7.1. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Администрацией Шолоховского городского поселения.

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);

  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.

4.10. 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 |
|  | учреждения культуры (клубы, центры |  |
|  IV  | культуры и досуга и музеи) — I группа по оплате труда руководителей | 14565 |
|  | учреждения культуры (клубы, центры |  |
|  IV | культуры и досуга и музеи) — II группа по оплате труда руководителей | 13242 |
|  |  |  |
| IV  | учреждения культуры (клубы, центры культуры и досуга и музеи) — III групп 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. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C%3A%5CUsers%5CGRITSA~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C%3A%5CUsers%5CGRITSA~1%5CAppData%5CLocal%5CTemp%5C103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.8. 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 |
| До 100 | до 4,0 |
| От 101 до 500 | до 5,0 |
| От 501 до 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:

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

| №п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей |
| --- | --- | --- |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований: |  |  |  |  |
|  | 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;

К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: кружковые комнаты, зрительные залы (площадки), 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 Администрацией Шолоховского городского поселения.

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 – Администрацией Шолоховского городского поселения.

 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).

 Глава Администрации

Шолоховского городского поселения М.Б. Казаков

 Приложение № 2 к постановлению

Администрации Шолоховского

Городского поселения

от \_\_.\_\_.2017 № \_\_

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.

Ведущий специалист Я.В. Гуреева