

|  |
| --- |
| **АДМИНИСТРАЦИЯ** **СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ МАЛЫЙ АТЛЫМ****Октябрьского района** **Ханты – Мансийского автономного округа - Югры****ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  « | 23 | » | апреля | 20 | 13 |  г. |  | № | 91 |
| с. Малый Атлым |

Об утверждении Положения об оплате

 и стимулировании труда работников

 муниципального казенного учреждений

«Центр культуры и библиотечного обслуживания»

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 3 Закона Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.12.2004 № 77-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ханты-Мансийского автономного округа – Югры», приказом Департамента культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 09.01.2013 № 4-нп «Об утверждении Примерных положений по оплате труда работников государственных учреждений культуры, искусства и образования, подведомственных Департаменту культуры Ханты-Мансийского автономного округа – Югры»:

1. Утвердить Положение об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» согласно приложению.

2. Руководителю муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» в срок до 01.05.2013 внести соответствующие изменения в локальные акты учреждений.

3. Признать утратившими силу постановления администрации сельского поселения Малый Атлым:

- от 22.12.2010 № 174 «О переводе работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Малый Атлым на новую систему оплаты труда;

- от 22.09.2011 № 120 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Малый Атлым от 22.11. 2010 № 174 «О переводе работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Малый Атлым на новую систему оплаты труда»;

- от 08.02.2012 № 18 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Малый Атлым от 22.11.2010 № 174 «О переводе работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Малый Атлым на новую систему оплаты труда»;

- от 18.12.2012 № 231 «О внесении изменений в постановление администрации сельского поселения Малый Атлым от 22.12.2010 № 174 «О переводе работников муниципальных учреждений культуры сельского поселения Малый Атлым на новую систему труда».

4. Опубликовать настоящее постановление в газете «Октябрьские вести», официальном сайте сельского поселения Малый Атлым

5. Настоящее постановление вступает в силу после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.03.2013.

 6. Контроль за выполнением постановления возложить на заместителя главы администрации сельского поселения Малый Атлым С.И.Андрушкевич.

Глава сельского поселения Малый Атлым С.В.Дейнеко

Приложение

 к постановлению администрации сельского поселения Малый Атлым

от «23» апреля 2013 года №

#

# Положение

# об оплате и стимулировании труда работников

# муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания»

**( далее – Положение)**

# I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» (далее – работники, учреждения).

1.2. В настоящем Положении используются следующие определения:

профессиональные квалификационные группы работников (далее - ПКГ) - группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

квалификационные уровни ПКГ работников - профессии рабочих и должности служащих, сгруппированные внутри ПКГ работников по уровню должностной (профессиональной) компетенции (совокупности знаний, умений, профессиональных навыков, ответственности в принятии решений), необходимой для выполнения работы;

должностной оклад (оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, а также иные выплаты;

стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения их мотивации к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу;

иные выплаты – выплаты, предусматривающие расходы, связанные с предоставлением работникам учреждений материальной помощи на профилактику заболеваний; выплаты молодым специалистам; выплаты персонального повышающего коэффициента за профессиональное мастерство; выплаты повышающего коэффициента за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности, единовременные выплаты к юбилейным и праздничным датам.

1.3. При формировании годового фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера ежегодно предусматривается до 22 процентов, на единовременную выплату материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний – до 10 процентов.

Объем бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств на обеспечение выполнения функций муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителем бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств подведомственных ему учреждений, может быть снижен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

При проведении общей индексации финансирование расходов, направленных на оплату труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания», производится в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Малый Атлым и средств, от приносящей доход деятельности.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждений, постановлениями и распоряжениями администрации сельского поселения Малый Атлым, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, содержащими нормы трудового права, настоящим Положением.

Заработная плата работников учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре при условии полного выполнения работником нормы и отработки месячной нормы рабочего времени.

1.5. Заработная плата работника учреждения состоит из:

 должностного оклада (оклада);

стимулирующих выплат;

компенсационных выплат;

иных выплат, предусмотренных настоящим Положением.

1.6. К стимулирующим выплатам относятся:

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за выслугу лет;

выплаты за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

премиальные выплаты по итогам работы, иные премиальные выплаты (за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений).

 Стимулирующие выплаты работникам устанавливаются по решению руководителя учреждения. Размеры и порядок осуществления стимулирующих выплат устанавливаются локальным нормативным правовым актом по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников.

 1.7. К компенсационным выплатам относятся:

 выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

 выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

1.8. К иным выплатам относятся:

выплаты молодым специалистам;

материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний;

повышающий коэффициент за профессиональное мастерство;

повышающий коэффициент за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности;

единовременная выплата к юбилейным и праздничным датам.

1.9. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда работников учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Малый Атлым и средств, поступающих от приносящей доход деятельности:

- предусмотренных на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений;

- предоставленных бюджетным и автономным учреждениям в виде субсидии на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием муниципальных услуг (выполнением работ).

1.10. Руководитель учреждения несет ответственность за нарушение предоставления государственных гарантий по оплате труда работнику в соответствии с действующим законодательством.

# II. Порядок и условия оплаты труда

# работников учреждений

2.1. Размеры окладов работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

- от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

от 3.07.2008 № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок»;

Должностной оклад работникам учреждения определяется путем увеличения оклада на повышающий коэффициент в зависимости от уровня ПКГ, квалификационного уровня, должностного категорирования. Размеры окладов, повышающих коэффициентов указаны в таблице 1.

«Таблица 1

Профессиональные квалификационные группы должностей

работников культуры, искусства и кинематографии

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | контролер билетов; смотритель музейный | 4 409 | 0,30 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее (полное) общее образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной | 5 431 | 0,10 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,15 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж работы не менее 1 года | организатор экскурсий | 5 431 | 0,06 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (гуманитарное, культуры и искусства) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 1 года или среднее профессиональное образование и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | 0,15 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению деятельности) без предъявления требований к стажу работы | распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор;  | 5 431 | 0,05 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (по направлению деятельности) и стаж работы не менее 3 лет | 0,10 |
| Высшая квалификационная категория |  | 0,15 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; культорганизатор | 5 431 | 0,05 |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Без квалификационной категории. Требования: администратор среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | администратор (старший администратор) | 6 047 | 0,05 |
| Без квалификационной категории. Требования: старший администратор - высшее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (экономическое, юридическое, культуры и искусства, педагогическое, техническое) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,10 |
| Вторая квалификационная категория  | концертмейстер по классу вокала (балета); репетитор по вокалу; репетитор по балету; музыкальный редактор; звукооператор (по звуковому и шумовому оформлению спектаклей) | 6 047 | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Вторая квалификационная категория | лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; аккомпаниатор-концертмейстер;  | 6 047 | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Высшая квалификационная категория | 0,20 |
| Вторая квалификационная категория | специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы | 6 047 | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Ведущий специалист | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по специальности и стаж работы по направлению профессиональной деятельности соответствующие занимаемой должности либо среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности в соответствии с требованиями, предъявляемыми по должности | художник-реставратор; художник-фотограф; редактор клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); кинооператор | 6 047 | 0,05 |
| Вторая квалификационная категория | 0,15 |
| Первая квалификационная категория | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее 3 лет | монтажер; звукооператор (по созданию звукового решения фильма) | 6 047 | 0,05 |
|  |  |  |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Высшая квалификационная категория | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в культурно-просветительных организациях не менее 3 лет | методист клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 6 047 | 0,05 |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Ведущий методист | 0,20 |
| Первая квалификационная категория | художник-постановщик | 6 047 | 0,05 |
| Высшая квалификационная категория | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное | методист по составлению кинопрограмм; | 6 047 | 0,05 |
| образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы | редактор по репертуару |  |  |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Ведущий методист | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) или среднее (полное) общее образование без предъявления требований к стажу работы | библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, музея | 6 047 | 0,10 |
| Вторая квалификационная категория | 0,15 |
| Первая квалификационная категория | 0,20 |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 0,25 |
| Должности специалистов первой квалификационной категории, по которым устанавливается производное должностное наименование «главный» | 0,30 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование по направлению профессиональной деятельности и стаж работы не менее 2 лет | редактор библиотеки, музея; хранитель фондов (музейных предметов); лектор (экскурсовод) в учреждениях музейного типа; специалист экспозиционного и выставочного отдела | 6 047 | 0,10 |
| Вторая квалификационная категория | 0,20 |
| Первая квалификационная категория | 0,30 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | балетмейстер, хормейстер; режиссер; звукорежиссер | 7 074 | 0,10 |
| Вторая квалификационная категория | 0,15 |
| Первая квалификационная категория | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет или среднее профессиональное образование и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций | 7 074 | 0,10 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (соответствующее направлению профессиональной деятельности) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 5 лет | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (культуры и искусства) без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование (культуры и искусства) и стаж работы по направлению профессиональной деятельности не менее 3 лет | режиссер массовых представлений | 7 074 | 0,05 |
| Вторая квалификационная категория | 0,10 |
| Первая квалификационная категория | 0,15 |
| Высшая квалификационная категория | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: среднее профессиональное образование (культуры и искусства, педагогическое, техническое) без предъявления требований к стажу работы | руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 7 074 | 0,10 |
| Вторая квалификационная категория | 0,15 |
| Первая квалификационная категория | 0,20 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 3 лет или среднее профессиональное образование (экономическое, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы в должности главного или ведущего специалиста библиотеки не менее 5 лет | заведующий отделом (сектором) библиотеки фондов | 7 074 | 0,10 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 0,30 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж работы не менее 5 лет | главный хранитель | 7 074 | 0,10 |
| Без квалификационной категории. Требования: высшее профессиональное образование (библиотечное, культуры и искусства, педагогическое) и стаж по направлению профессиональной деятельности не менее 7 лет | 0,30 |

Профессиональные квалификационные группы должностей работников

сферы научных исследований и разработок

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа«Должности научных работников и руководителей структурных подразделений» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Первый квалификационный уровень | младший научный сотрудник, научный сотрудник | 6 960 | 0,10 |
| Второй квалификационный уровень | старший научный сотрудник | 0,15 |
| Третий квалификационный уровень | ведущий научный сотрудник | 0,20 |
| Четвертый квалификационный уровень | главный научный сотрудник;  | 0,25 |

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Общеотраслевые должности служащих первого уровня | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Первый квалификационный уровень | делопроизводитель; кассир; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка | 4 187 | 0,10 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | общеотраслевые должности служащих второго уровня | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Первый квалификационный уровень | администратор; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техники всех наименований | 5 428 | 0,06 |
| Второй квалификационный уровень | заведующий складом; заведующий хозяйством, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 0,08 |
| Третий квалификационный уровень | начальник хозяйственного отдела. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 0,11 |
| Четвертый квалификационный уровень  | Механик, должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 0,13 |
| Пятый квалификационный уровень | начальник смены (участка) | 0,15 |

|  |
| --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Первый квалификационный уровень | бухгалтер; документовед; инженер; инженер по ремонту; менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт | 6 732 | 0,05 |
| Второй квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория (бухгалтер; документовед; инженер; инженер по ремонту; экономист; юрисконсульт) | 0,08 |
| Третий квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория (бухгалтер; документовед; инженер; инженер по ремонту; экономист; юрисконсульт) | 0,12 |
|  |
| Четвертый квалификационный уровень  | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" (экономист; инженер) | 0,15 |
| Пятый квалификационный уровень | главные специалисты: в отделах; заместитель главного бухгалтера (инженер; главный специалист в основном отделе; специалист по защите информации) | 0,20 |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» |
| Квалификационные уровни (квалификационные категории) | общеотраслевые должности служащих четвертого уровня | Размер оклада (рублей) | Размер повышаю-щего коэффици-ента по должности |
| Первый квалификационный уровень | начальник отдела кадров (спецотдела и др.); начальник юридического отдела | 6 846 | 0,10 |
| Третий квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 0,20 |

2.2. Очередной квалификационный уровень, должностная категория присваиваются работникам учреждений по результатам аттестации.

2.3. Работникам муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания» культуры устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера, предусмотренные разделами V и VI настоящего Положения.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по должности (профессии), занимаемой по основной работе, а также по должности (профессии), занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей (профессий).

Повышающие коэффициенты к окладу, стимулирующая выплата за выслугу лет, премиальные выплаты работникам замещающих должности по совместительству не устанавливаются.

Ограничения, установленные для минимального размера заработной платы, не распространяются на оплату труда работников, работающих по совместительству и на условиях неполного рабочего времени.

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

3.1. Размеры окладов рабочих учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ, указанных в таблице 2.

Таблица 2

|  |  |
| --- | --- |
| 1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 3 944рублей |
| 2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4 010 рублей |
| 3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4 200 рублей |
| 4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4 400 рублей |
| 5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4 770 рублей |
| 6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 4 963 рублей |
| 7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5 162рублей |
| 8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  | 5 730рублей |

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление рабочим повышающих коэффициентов к окладам:

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.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу рабочих 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 – в пределах до 0,3.

Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в учреждении культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования – в приложении №1 к настоящему Положению.

Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ высококвалифицированным рабочим учреждения, которые до введения настоящего положения тарифицировались по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда, рекомендуется устанавливать без ограничения срока действия.

3.4. Работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера предусмотренные разделами V и VI настоящего Положения.

# IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, художественного руководителя и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя, художественного руководителя и главного бухгалтера учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения (без учета компенсационных выплат, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска), и составляет до 3-х размеров указанной средней заработной платы.

Установление размера оклада руководителю учреждения производится в порядке, определяемом главным распорядителем средств бюджета сельского поселения Малый Атлым один раз в год.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя, художественного руководителя (если он выполняет функции заместителя руководителя учреждения), главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений – в приложении № 2 к настоящему Положению.

Количество размеров указанной средней заработной платы, составляющих должностной оклад руководителя учреждения, определяется в зависимости от отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений в следующем соотношении:

|  |  |
| --- | --- |
| группа по оплате трударуководителей учреждений | Количество размеров средней заработной платы |
| 1 группа | от 2,5 до 3-х |
| 2 группа | от 2 до 2,5  |

Руководителю учреждения, набравшего по объемным и количественным показателям менее 200 баллов устанавливается коэффициент 1,5.

4.4. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений осуществляется учредителем в зависимости от объемных и количественных показателей деятельности учреждений, утверждаемых учредителем.

4.5. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностным окладам руководителей учреждений, их заместителей, художественных руководителей и главных бухгалтеров не устанавливаются.

4.6. Расчет средней заработной платы основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется в порядке, установленном для федеральных учреждений приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 08.04.2008 № 167н «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

4.7. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям, художественному руководителю и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой V настоящего Положения.

4.8. Виды стимулирующих и иных выплат руководителю:

4.8.1. Премирование по итогам работы, которое устанавливается с учетом результатов деятельности учреждения, единовременная премия за выполнение особо важных плановых мероприятий, заданий, поручений в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Размер премии может устанавливаться до 22% от должностного оклада руководителя.

4.8.2. Единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

4.9. Размеры премиальных и иных выплат руководителю учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о премировании руководителей учреждений культуры, утвержденного распоряжением администрации сельского поселения Малый Атлым.

4.10. Размеры должностного оклада руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации сельского поселения Малый Атлым.

4.11. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные пунктом 6.5. главы VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат

#  компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных учреждениях, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.12.2007 № 822:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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).

Порядок и условия применения компенсационных выплат к окладам приведены в пунктах 5.2 – 5.6 настоящего раздела Положения.

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом мнения профсоюзного либо иного представительного органа работников.

5.2. Выплаты 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.

Руководители учреждений принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признано безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.3. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и Законом Ханты-Мансийского автономного округа - Югры от 09.12.2004 год № 76-оз «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в Ханты-Мансийском автономном округе - Югре, работающих в организациях, финансируемых из бюджета автономного округа».

5.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором), их виды, размеры и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии со статьей 60.2. Трудового кодекса РФ.

Доплата производится на основании статьи 151 Трудового кодекса РФ «Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы. Исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения работника от работы, определенной трудовым договором», в рамках выделенных бюджетных ассигнований.

5.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

При определении минимальных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время учитываются положения статьи 154 Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». За работу в ночное время (с 22 до 6 часов) работникам производится доплата к должностному окладу (тарифной ставке) в размере 35 процентов за каждый час работы в ночное время.

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

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

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

5.7. Выплаты, указанные в настоящем разделе, начисляются к окладу и не образуют увеличения оклада для начисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

# VI. Порядок и условия установления выплат

**стимулирующего характера**

6.1.В целях поощрения работников муниципальных учреждений устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

 выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

 выплата за выслугу лет;

 выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени;

премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

6.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам:

за участие в выполнении важных работ, мероприятий;

за интенсивность и напряженность работы;

за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;

 иные условия, предусмотренные в локальных актах учреждений с учетом специфики деятельности.

6.3.Выплата за выслугу лет от должностного оклада (оклада) устанавливается всем работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждении, в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 3%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 5 %;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – 10%;

при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15%;

при выслуге лет свыше 15 лет – 20%.

6.4.Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается работникам, награжденным орденами и медалями, удостоенным почетных званий СССР, РСФСР, Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, награжденным ведомственными знаками отличия в труде, имеющим ученую степень доктора (кандидата наук), соответствующими профилю профессиональной деятельности по месту основной работы, в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Ученая степень:  |  |
| доктор наук  | 20% |
| кандидат наук | 10% |
| Государственные награды (ордена, медали) Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры  | 10% |
| Почетные звания Российской Федерации, СССР, РСФСР, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры (по профилю деятельности) |  |
| «Народный…» | 20% |
| «Заслуженный…»  | 10% |
| «Лауреат…» | 10% |
| Ведомственные знаки отличия в труде (по профилю деятельности), утвержденные в установленном порядке федеральным органом исполнительной власти в сфере культуры Российской Федерации, СССР, РСФСР | 5% |

Выплата за награды, почетные звания, наличие ученой степени устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

 Выплата за наличие ученой степени не применяется в отношении научных работников, занятых в сфере научных исследований и разработок учреждения, ученые степени по которым предусмотрены квалификационными характеристиками.

6.5. Премиальные выплаты выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы, к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам.

Перечень видов премирования, порядок, условия их осуществления, а также критерии оценки эффективности профессиональной деятельности работников устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

Премиальные выплаты по итогам работы, к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам производятся при наличии обоснованной экономии бюджетных средств по фонду оплаты труда, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Премиальные выплаты к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам производятся по согласованию с главным распорядителем средств бюджета сельского поселения Малый Атлым.

Премиальные выплаты по итогам года производятся в соответствии с Положением о порядке и условиях предоставления премиальных выплат по итогам работы руководителей культуры, утвержденным распоряжением администрации сельского поселения Малый Атлым.

6.6. Установление выплат стимулирующего характера производятся по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, в порядке и на условиях, установленных локальным нормативным актом учреждения.

Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящей главой, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

# VII. Иные выплаты

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

7.2. Тарификационный список учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

7.3. Работникам учреждений культуры устанавливаются следующие иные выплаты:

единовременная выплата молодым специалистам;

материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения предусматривается установление единовременной выплаты молодым специалистам.

Молодым специалистом считается выпускник учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования в течение года после получения диплома (иного документа), вступивший в трудовые отношения и заключивший трудовой договор, а в случае призыва на срочную военную службу в армию – в течение года после службы в армии.

Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фондов оплаты труда по занимаемой должности.

Единовременная выплата молодым специалистам выплачивается один раз по основному месту работы в течение месяца после поступления на работу.

При оплате труда молодым специалистам в течение первых двух лет работы по специальности с момента вступления в трудовые отношения и заключения трудового договора устанавливается доплата в размере 500 рублей. Выплата начисляется к должностному окладу (окладу) и не образует его увеличение для исчисления других выплат, надбавок, доплат, кроме районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

 Выплаты молодым специалистам осуществляются за счет средств бюджета сельского поселения Малый Атлым, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Малый Атлым, направленных финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.5. Работникам учреждений один раз в календарном году выплачивается материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний (далее – материальная помощь).

Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Основанием для выплаты является приказ руководителя учреждения культуры о предоставлении отпуска и выплате материальной помощи.

В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части, материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника по основному месту работы и основной занимаемой должности.

Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере 1,2 фондов оплаты труда. Сумма материальной помощи исчисляется из расчета месячного фонда оплаты труда, установленного тарификацией учреждения культуры по основной занимаемой должности.

Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника.

Работники, вновь принятые на работу, не отработавшие полный календарный год, имеют право на материальную помощь в размере пропорционально отработанному времени.

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;

работникам, заключившим срочный трудовой договор (сроком до двух месяцев);

работникам, уволенным в течение календарного года по собственному желанию и за виновные действия.

Выплата материальной помощи осуществляется за счет средств бюджета сельского поселения Малый Атлым, в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения Малый Атлым, направленных на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) в виде субсидий и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

7.6. Работникам учреждений устанавливается персональный повышающий коэффициент от должностного оклада (оклада) с учетом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента от должностного оклада (оклада) и его размерах принимается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным либо иным представительным органом работников учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента не может быть более 0,2.

7.7. Повышающий коэффициент от должностного оклада за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельской местности устанавливается специалистам учреждений (структурных подразделений) культуры, работающим в сельской местности, в размере 0,20, за исключением оклада руководителя учреждения и окладов работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

7.8. Персональный повышающий коэффициент за профессиональное мастерство указан в таблице 3.

Таблица 3.

Персональный повышающий коэффициент за профессиональное мастерство

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень отдельных (отраслевых) категорий | Размер персонального повышающегокоэффициента запрофессиональное мастерство |
| Администратор, хормейстер, балетмейстер, методист, специалист по жанрам творчества, художник всех специальностей, главный специалист | 0,42 |
| Режиссёр | 0,39 |
| Главный библиотекарь, библиотекарь | 0,45 |
| Главный библиограф, библиограф | 0,25 |
| Научный сотрудник | 0,44 |
| Главный хранитель фондов | 0,32 |
| Хранитель фондов, организатор экскурсий | 0,45 |

7.9. Работникам учреждений может производиться единовременная выплата к юбилейным, праздничным датам и профессиональным праздникам, в порядке, установленном коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения за исключением работников, указанных в главе IV настоящего положения.

7.10. Размер выплат, указанных в настоящей главе, порядок и условия их выплаты устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом учреждения по согласованию с профсоюзным либо иным представительным органов работников.

7.11. Пункты 7.6.,7.7.,7.8., предусмотренные настоящей главой, не применимы в отношении работников учреждений, указанных в главе IV настоящего Положения.

# Приложение № 1

# к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания»

**Перечень профессий высококвалифицированных рабочих, постоянно занятых на важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работах в учреждениях культуры, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования**

1. Бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок.
2. Водитель: автобусов, имеющий 1-й класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автоклубов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения.
3. Гример-постижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов.
4. Закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам.
5. Макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок.
6. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью более 10 человек.
7. Машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек.
8. Настройщик пианино и роялей.
9. Осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения.
10. Переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов.
11. Реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов.
12. Реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей.
13. Реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов.
14. Реставратор фильмокопий.
15. Слесарь, электромонтер, электромеханик, наладчик, занятые ремонтом, наладкой, монтажом и обслуживанием особо сложного и уникального оборудования, контрольно-измерительных приборов.
16. Столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород.
17. Фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами.
18. Другие профессии рабочих, при условии выполнения ими качественно и в полном объеме работ по трем и более профессиям (специальностям), если по одной из них они имеют квалификационный разряд не ниже 6.

# Приложение № 2

# к Положению об оплате и стимулировании труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и библиотечного обслуживания»

Перечень должностей работников, относимых

к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей

учреждения культуры сельского поселения Малый Атлым

Для определения должностных окладов руководителей музеев, библиотек и учреждений культурно - досугового типа (по виду экономической деятельности «Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг» - «Прочая деятельность в области культуры»):

Научный сотрудник

Главный хранитель фондов

Главный библиограф

Главный библиотекарь

Администратор

Библиограф

Библиотекарь

Режиссер

Дирижер

Хормейстер

Балетмейстер

Хранитель фондов

Художники всех специальностей

Организатор экскурсий

Методист

Редактор

Специалист по жанрам творчества

Главный специалист