



**АДМИНИСТРАЦИЯ ПРИВОЛЬНЕНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
КАНЕВСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16.04.2020

№ 67

ст-ца Привольная

**Об оплате труда работников МБУК «СДК станицы Привольной»
муниципального образования Привольненское сельское поселение
Каневского района**

В соответствии с постановлением главы (губернатора) администрации Краснодарского края от 3 мая 2017 года № 325 «О внесении изменений в постановление главы администрации (губернатора) Краснодарского края от 20 ноября 2008 года № 1180 «О введении отраслевой системы оплаты труда работников государственных учреждений культуры, искусства, кинематографии, подведомственных министерству культуры Краснодарского края», постановлением администрации Привольненского сельского поселения Каневского района от 12 февраля 2020 года № 30 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных бюджетных учреждений Привольненского сельского поселения Каневского района, перешедших на отраслевые системы оплаты труда п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников МБУК «СДК станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (приложение № 1), включающие:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей.

1.2. Профессиональные квалификационные группы должностей работников МБУК «СДК станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (приложение № 2).

1.3. Перечень профессий рабочих МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной », подведомственного администрации муниципального

образования Привольненское сельское поселение Каневского района (приложение № 3).

1.4. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (приложение № 4).

1.5. Перечень должностей работников МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25% от оклада (приложение № 5).

1.6. Порядок формирования планового фонда оплаты труда МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (приложение № 6).

1.7. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (приложение № 7).

2. Признать утратившим силу постановление администрации Привольненского сельского поселения от 24.12.2019г. № 194 «Об оплате труда работников МБУК «СДК станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района».

3. Начальнику финансово-экономического отдела администрации Привольненского сельского поселения (С.Н.Радзиховская) довести до сведения работников МБУК «СДК станицы Привольной», условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством, и обеспечить введение новой системы оплаты труда.

4. Установить, что в случае, если заработная плата работников по вводимым условиям оплаты труда окажется ниже, чем в действующих условиях, на время их работы в данном учреждении в занимаемой должности производится доплата компенсационного характера за изменение условий оплаты труда в пределах утвержденного фонда оплаты труда до достижения прежнего уровня заработной платы.

5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С.Ерофеев

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

проекта постановления администрации Привольненского сельского поселения
Каневского района от 16.04.2020 № 67
Об оплате труда работников МБУК «СДК станицы Привольной»
муниципального образования Привольненское сельское поселение
Каневского района

Проект внесен и составлен:

Юрист администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района

Е.А. Степанченко

Проект согласован:

Начальник финансово-экономического отдела
администрации Привольненского
сельского поселения Каневского района

С.Н. Радзиховская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04.2020 № 67

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района

I. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района, разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей.

Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

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 отдельно по каждой из должностей.

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

1. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	6700
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	9110
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	10469
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	11933

Минимальные размеры окладов заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже минимальных размеров окладов руководителей соответствующих подразделений.

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

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.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3–6 настоящего раздела Положения.

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. Реше-

ние об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений, в том числе артистического персонала, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	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.

5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий (старший)	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория	0,05
6.	Третья категория	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.

6. 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 выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения 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:

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

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 8 – 10 настоящего раздела Положения.

7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам из числа художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля) и т. п. 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. Размер надбавки – в пределах 500 процентов оклада.

8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

9. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

15 процентов от оклада – за знание и использование в работе одного и более иностранных языков;

20 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный»;

25 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков;

35 процентов от оклада – за ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный» при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

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

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

11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

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

1. Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты							
1	1,11	1,23	1,36	1,51	1,67	1,84	2,02
Минимальные размеры окладов, рублей							
10903	11024	11160	11312	11483	11675	11890	12130

2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

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 рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 – 4 настоящего раздела Положения.

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. Размер повышающего коэффициента – в пределах 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.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше Единой тарифной сетки по оплате труда (без ограничения срока действия), и рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС (по решению руководителя учреждения на время привлечения их для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ). Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

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

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

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

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 условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6 – 7 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за профессиональное мастерство 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. Максимальным размером данная надбавка не ограничена.

7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

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

1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района.

Перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу учреждений, устанавливается администрацией муниципального образования Привольненское сельское поселение администрации муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневской район.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются администрацией муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневской район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителям руководителя и главному бухгалтеру, руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

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

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются администрацией муниципального образования Привольненское сельское поселение вливаются Каневской район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

5. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже условий оплаты труда работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

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 Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях культуры Каневского района, утвержденным постановлением главы муниципального образования Каневской район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

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

за работу в сельской местности;
за выполнение работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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 "Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда". Минимальный размер выплат – 5 процентов 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.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты – 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается администрацией муниципального образования Каневской район

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

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

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

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 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 нерабочий 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.

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

9. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

VII. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях культуры Привольненского сельского поселения Каневского района, утверждённым постановлением главы Привольненского сельского поселения Каневского района, могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

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, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

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 руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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 учитываются:

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;

другие показатели.

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 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.

3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

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

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяется к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

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

VIII. Другие вопросы оплаты труда

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.

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

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

4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. 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».

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04.2020 № 67

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ
должностей работников МБУК «Сельский Дом культуры станицы
Привольной», подведомственного администрации муниципального
образования Привольненское сельское поселение Каневского района

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности
технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

Кассир билетный; контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности
работников культуры среднего звена»:

Руководитель кружка, любительского объединения, клуба по
интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки,
руководитель музыкальной части дискотеки; бухгалтер; бухгалтер;
культурный организатор; специалист по работе с молодежью; помощник режиссера.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности
работников культуры ведущего звена»:

Художник-оформитель; артист-вокалист (солист); звукооператор.

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности
руководящего состава учреждений культуры»:

Директор дома культуры; художественный руководитель дома
культуры; главный бухгалтер; заместитель директора; режиссер; хормейстер.

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С.Ерофеев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04. 2020 № 67

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной»,
подведомственного администрации муниципального образования
Привольненское сельское поселение Каневского района

1. Уборщик территорий;
2. Сторож;
3. Уборщик служебных помещений;
4. Дворник;
5. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;
6. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений.

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С. Ерофеев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04.2020 № 67

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района

1. Руководители:
 - 1.1. художественный руководитель
 - 1.2. режиссер
 - 1.3. хормейстер
2. Специалисты:
 - 2.1. артист-вокалист
 - 2.2. звукооператор
 - 2.3. руководитель кружка
 - 2.4. культорганизатор
 - 2.5. специалист по работе с молодежью
 - 2.6. помощник режиссера

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С.Ерофеев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

УТВЕРЖДЁН
постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04.2020 № 67

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в сельской местности в размере 25% от оклада

1. Руководители:
 - 1.1. директор и его заместитель
 - 1.2. главный бухгалтер
 - 1.3. художественный руководитель
 - 1.4. режиссер
 - 1.5 хормейстер
2. Специалисты:
 - 2.1. артист-вокалист
 - 2.2. руководитель кружка
 - 2.3. бухгалтер
 - 2.4. специалист по работе с молодежью
 - 2.5. культорганизатор
 - 2.6. звукооператор

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С.Ерофеев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04. 2020 № 67

ПОРЯДОК

Формирования планового фонда оплаты труда МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района

1. Плановый фонд оплаты труда МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района включает:
 - фонд минимальных окладов (должностных окладов) по ПКГ;
 - фонд повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера;
 - фонд выплат компенсационного характера;
 - фонд оплаты труда руководителей учреждений
2. Фонд выплат стимулирующего характера формируется в размере не менее 30 процентов от планового фонда оплаты труда по минимальным окладам (должностным окладам), с учетом выплат компенсационного характера.
3. Размер фонда стимулирующих выплат может быть увеличен за счет образовавшейся экономии фонда оплаты труда, в том числе за счет экономии фондов компенсационных выплат и должностных окладов (тарифных ставок), а также оптимизации штатной численности, в пределах средств, выделенных на оплату труда учреждения.

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С.Ерофеев

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Привольненского сельского поселения
Каневского района
от 16.04.2020 № 67

ПОРЯДОК

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (далее — Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального бюджетного учреждения культуры МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной» муниципального образования Привольненское сельское поселение Каневского района (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников основного персонала возглавляемого им учреждения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях, реализации которых создано учреждение.

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по видам экономической деятельности, утвержден постановлением администрации Привольненского сельского поселения Каневского района (приложение 4).

3. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной, приносящей доход, деятельности.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

4. Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией Привольненского сельского поселения Каневского района в ведении которого находится учреждение.

5. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитывается среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников, основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 1-го по 30-е или 31-е число (для февраля - по 28-е или 29-е число), включая выходные и нерабочие праздничные дни. и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени. за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники основного персонала учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в

списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

8. Работники основного персонала учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников основного персонала учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня, исходя из продолжительности рабочей недели;

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

9. Среднемесячная численность работников основного персонала учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников основного персонала учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени (пункт 8 Порядка).

10. На основании порядка исчисления средней заработной платы работников основного персонала, определить коэффициент заработной платы 1,68 директору МБУК «Сельский Дом культуры станицы Привольной».

Глава Привольненского
сельского поселения
Каневского района

Д.С.Ерофеев