


СОГЛАСОВАННО
Председатель Совета
трудового коллектива
В. Квасов
Протокол № 8 от 01.11.2013г.

УТВЕРЖДЕНО
Директор муниципального
казённого учреждения
«Центр культуры и досуга»
Горькая Балка Советского района
Приказ № 53 от «01» 11. 2013г.
Директор МКУ ЦКД Горькая Балка



Положение

об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района

І. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района (далее – Положение) разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования с. Горькая Балка Советского района Ставропольского края от 04 октября 2013 г. № 87 «Об утверждении Примерного Положения об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка».

Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района.

Положение включает в себя:

минимальные размеры окладов (должностных окладов);
порядок и условия выплат компенсационного характера;
порядок и условия выплат стимулирующего характера;
условия оплаты труда руководителя Учреждения;
объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливаются с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;

- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

- мнения Совета трудового коллектива.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

Заработная плата работников Учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, которые разрабатываются на основе настоящего Положения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников Учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных Учредителем.

Система оплаты труда в Учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Правительства Ставропольского края, иными правовыми актами органа местного самоуправления муниципального образования села Горькая Балка Советского района, содержащими нормы трудового права, с учетом настоящего Положения.

Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются руководителем Учреждения с учетом обеспеченности их дифференциации в зависимости от Требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп профессий рабочих и должностей служащих, утверждаемых федеральными органами исполнительной власти.

Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования или стажа работы, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии Учреждения назначаются на соответствующие должности, также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование и стаж работы.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой

договор с работниками или в дополнительное соглашение к трудовому договору по условиям изменения оплаты труда.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели производится пропорционально отработанному ими времени 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.

Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования села Горькая Балка Советского района (далее – местный бюджет), в том числе средств, поступающих от платных услуг, оказываемых Учреждением, и иной приносящей доход деятельности в размере до 50 процентов.

Аттестация работников Учреждения осуществляется и проводится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

II. Порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения

Заработная плата руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Должностной оклад руководителя учреждения культуры устанавливается в зависимости от группы по оплате труда Учреждения, определяемой по объемным показателям согласно разделу VIII настоящего Положения.

Должностной оклад руководителя Учреждения по группе по оплате труда:

Наименование должности	Должностной оклад (рублей)			
	Группа по оплате труда Учреждения			
	I	II	III	IV
Руководитель учреждения	14517	12859	11556	10680

Руководителю казенного Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера на основании распоряжения главы муниципального образования села Горькая Балка Советского района:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- выплаты за стаж работы, выслугу лет.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Учреждения устанавливаются ежегодно с учетом результатов деятельности Учреждения в зависимости от исполнения им целевых показателей эффективности работы руководителя Учреждения (Приложение № 2 к настоящему Положению). Оценка исполнения руководителем Учреждения

целевых показателей эффективности и результативности работы руководителя Учреждения производится за период (не менее 6 месяцев), предшествующий дате установления выплаты за интенсивность и высокие результаты. Вновь принятому руководителю Учреждения выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с учетом результатов деятельности Учреждения за первый месяц работы и выплачиваются с даты приема на должность руководителя Учреждения. В течение календарного года на основании распоряжения главы муниципального образования с. Горькая Балка Советского района Ставропольского края возможно изменение установленного размера выплаты за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты устанавливается по сумме баллов после оценки эффективности деятельности руководителя Учреждения. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (1балл – 1 процент должностного оклада руководителя).

Премирование руководителя Учреждения осуществляется за счет средств, предусмотренных на оплату труда в Учреждении.

Премииальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год) руководителю Учреждения устанавливаются в зависимости от результатов и качества работы, а также его заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности и результативности деятельности руководителя Учреждения (Приложение № 2 к настоящему Положению) за отчетный период. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы не ограничен.

Степень достижения руководителем Учреждения показателей результативности деятельности оценивается в соответствии с целевыми показателями эффективности деятельности муниципального учреждения культуры (Приложение № 2).

Решение о возможном премировании руководителя Учреждения принимается в случае достижения ими в отчетном периоде не менее двух третей от общего числа установленных показателей результативности деятельности.

До 20% объема средств, полученных от оказания платных услуг и приносящей доход деятельности казенного Учреждения, направляется на выплату руководителю Учреждения премиальных выплат по результатам работы за полугодие текущего финансового года при условии выполнения плана доходов от платных услуг и приносящей доход деятельности и роста доходов по сравнению с аналогичным периодом прошлого года.

Руководителю Учреждения могут устанавливаться выплаты за стаж работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных):

-при выслуге лет от 1 до 3 лет – 5 %;

- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

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

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	4785 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	5500 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	6270 рублей

Размеры должностных окладов приведены в Приложении 3.

С учетом условий труда работникам, занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Установление стимулирующей выплаты осуществляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения и в соответствии с Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера работников муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждений устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Размер – в пределах до 100 процентов оклада. Перечень критериев оценки и целевые показатели эффективности работы для установления выплаты за интенсивность и

высокие результаты работы и размеры выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Выплата за качество выполняемых 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. Размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Выплата за стаж работы, выслугу лет – устанавливается работникам в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

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

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

1. Размеры окладов работников Учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	3200 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	4350 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	4950 рублей;
Должности, отнесенные к ПКГ "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	5650 рублей

Размеры должностных окладов приведены в Приложении 5.

Должностные оклады специалистов и служащих устанавливаются в зависимости от отнесения занимаемых ими общепрофессиональных должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

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

Работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Установление стимулирующей выплаты осуществляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения и в соответствии с Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера работников муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника. Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Размер – в пределах до 100 процентов оклада. Перечень критериев оценки и целевые показатели эффективности работы для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и размеры выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливаются 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. Размер:

до 10% от оклада за ученую степень кандидата наук (с даты принятия ~~решения~~ ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

до 20% от оклада за ученую степень доктора наук (с даты принятия ~~решения~~ ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание «Народный».

Выплата за стаж работы, выслугу лет – устанавливается работникам из ~~числа~~ служащих в процентах от оклада в зависимости от общего количества ~~лет~~, проработанных в Учреждениях культуры (государственных или (и) ~~муниципальных~~):

при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;

при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;

при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются ~~премии~~, предусмотренные разделом VIII настоящего Положения.

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

Размеры окладов рабочих Учреждения, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Общепромышленные профессии рабочих первого уровня	
1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3150 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3300 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3450 рублей;
Общепромышленные профессии рабочих второго уровня	
1 квалификационный уровень	
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4350 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4400 рублей;
2 квалификационный уровень	
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4600 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	4700 рублей;
3 квалификационный уровень	
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	5000 рублей;
4 квалификационный уровень	
Выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ	5200 рублей.

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

Положением об оплате и стимулировании труда работникам Учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год).

Установление выплаты стимулирующего характера осуществляется приказом руководителя Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения и в соответствии с Положением о доплатах и надбавках стимулирующего характера работников муниципального казённого учреждения «Центр культуры и досуга» с. Горькая Балка Советского района в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников.

Работникам рабочих профессий может устанавливаться выплата за интенсивность и высокие результаты работы. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Надбавка устанавливается на срок не более 1 года. Размер – в пределах до 50 процентов оклада. Перечень критериев оценки и целевые показатели эффективности работы для установления выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и размеры выплат устанавливаются Учреждением самостоятельно.

Работникам рабочих профессий устанавливается выплата за стаж работы, выслугу лет – в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных в Учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных):

- при выслуге лет от 1 года до 3 лет – 5%;
- при выслуге лет от 3 до 5 лет – 10 %;
- при выслуге лет свыше 5 лет – 15%.

Рабочим устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VII настоящего Положения.

VI. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

Работникам Учреждения назначаются следующие выплаты компенсационного характера:

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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: «Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации».

Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором».

В Учреждении на основании Перечня работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения утверждается перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы устанавливается выплата.

Конкретный размер выплаты устанавливается по результатам специальной оценке условий труда в соответствии со ст.212 Трудового кодекса РФ, ФЗ № 426 от 28 декабря 2013 года.

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.

2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются:

- за работу специалистам в Учреждениях, расположенных в сельской местности;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

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

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу.

Размер выплаты специалистам за работу в Учреждениях, расположенных в сельской местности – 25% от оклада.

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

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

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за работу в ночное время.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер доплаты составляет:

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

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

По желанию работника, работавшего выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы).

VII. Порядок и условия премирования работников Учреждения

В целях поощрения работников за выполненную работу в Учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера устанавливаются следующие премиальные выплаты:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премирование осуществляется в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

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

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

Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере не более 2 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

награждении наградами Ставропольского края;

награждении ведомственными наградами министерства культуры Ставропольского края;

награждении грамотой Российского профсоюза работников культуры.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно 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 (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

Выплата премий согласовывается с Советом трудового коллектива работников Учреждения.

VIII. Объемные показатели и порядок отнесения Учреждения к группам по оплате труда руководящих работников

Группа по оплате труда руководителя Учреждения культуры устанавливается распоряжением главы муниципального образования с. Горькая Балка Советского района, в ведомственной подчиненности которого находится Учреждение, по результатам работы за год по следующим объемным показателям:

Показатели	Группы по оплате труда для руководителя			
	I	II	III	IV
Количество культурно-	Не менее 130	Не менее 100	Не менее 75	Не менее 55

досуговых мероприятий				
Количество клубных формирований	Не менее 20	Не менее 15	Не менее 10	Не менее 6
Количество мероприятий на платной основе	Не менее 30	Не менее 25	Не менее 20	Не менее 15

Примечание:

К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний, домоводства и др.; курсы, школы, лаборатории, народные университеты, студии и другие аналогичные формирования.

Если один из показателей ниже установленного для данной группы, то министерством культуры Ставропольского края учреждение может быть отнесено к данной группе при достижении учреждением высоких результатов в работе.

IX. Другие вопросы оплаты труда

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.

В пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителям и работникам Учреждений может быть оказана материальная помощь.

Руководителю Учреждения может быть оказана материальная помощь по следующим основаниям:

- необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения;
- возникновения чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.);
- смерти самого работника или близких родственников;
- в иных случаях.

Оказание материальной помощи осуществляется на основании письменного заявления руководителя Учреждения, а в случае смерти руководителя Учреждения - на основании заявления родственников, с учетом расчетов экономии фонда оплаты труда. Размер материальной помощи не может превышать 35 процентов имеющейся экономии средств по фонду оплаты труда Учреждения на дату обращения.

Решение об оказании материальной помощи руководителю Учреждения и ее конкретных размерах принимает администрация муниципального образования села Горькая Балка Советского района.

Решение об оказании материальной помощи работникам, ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива работников Учреждения по основаниям и в порядке, предусмотренными локальными правовыми актами Учреждения.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не приведены в настоящем Положении, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя Учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».

Х. Заключительные положения

Средства на оплату труда, формируемые за счет бюджетных ассигнований местного бюджета, могут направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

Настоящее Положение вступает в силу и распространяется на правоотношения 01 февраля 2014 г.

Настоящее Положение является примерным. На его основе Учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном законодательством.

Приложение № 1

к Положению об оплате труда
работников МКУ «Центр культуры и
досуга» муниципального образования
села Горькая Балка Советского района
Ставропольского края

Перечень должностей Учреждения, относимых к основному персоналу

Директор

Художественный руководитель

Акомпаниатор-концертмейстер

Балетмейстер

Звукооператор

Заведующий детским сектором

Заведующий сектором спортивно-оздоровительной работы

Заведующий библиотекой

Ведущий библиотекарь

Приложение № 2

к Положению об оплате труда работников МКУ «Центр культуры и досуга» муниципального образования села Горькая Балка Советского района Ставропольского края

**Целевые показатели
эффективности деятельности муниципального учреждения культуры
и критерии оценки эффективности и результативности работы
руководителя**

Критерии	Показатели	Максимальное количество % по критериям	Максимальное количество баллов по критериям
1. Критерии по основной деятельности	- Увеличение числа культурно-массовых мероприятий по сравнению с предыдущим периодом	5	1
	- Увеличение количества участников культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим годом	5	1
	- Увеличение клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	5	1
	- Увеличение количество участников клубных формирований по сравнению с предыдущим годом	5	1
	- Увеличение количества детей и молодёжи, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях	5	2
	- Наличие призеров, диплом, лауреатов фестивалей и конкурсов	10	2
	- Организация и проведение районных мероприятий на базе учреждения	10	2
		- Участие в мероприятиях разного уровня.	10
2. Критерии по финансово-экономической деятельности	- Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по субъекту РФ	5	1
	- Отсутствие просроченной кредиторской задолженности	5	1
	- Проведение в установленные сроки инвентаризации денежных средств, расчетов, ТМЦ, находящихся в Учреждении	5	1
	- Отсутствие санкций со стороны проверяющих органов, повлиявших на нормальное функционирование Учреждения.	5	2
		- Состояние нормативно-правовой	

	базы Учреждения для его функционирования и развития (наличие и качество учредительных и иных документов)	10	2
3. Критерии по исполнительской дисциплине	Отсутствие замечаний по срокам и качеству предоставления установленной отчетности, информации по отдельным вопросам	10	1
Максимальная оценка		100	20

Приложение № 3

к Положению об оплате труда работников МКУ «Центр культуры и досуга» муниципального образования села Горькая Балка Советского района Ставропольского края

Должностные оклады работников, занимающих должности работников учреждений культуры, искусства и кинематографии

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры среднего звена»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	2 квалификационный уровень	Культурный организатор	5025

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры ведущего звена»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Аккомпаниатор-концертмейстер	5500
2.	2 квалификационный уровень	Звукооператор	5775
3.	3 квалификационный уровень	ведущий библиотекарь	6064

Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»:

№ п/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад (рублей)
1.	1 квалификационный уровень	Заведующий детским сектором, заведующий библиотеки, балетмейстер, заведующий сектором спортивно-оздоровительной работы	6270
2.	2 квалификационный уровень	Художественный руководитель	6584

Приложение № 4

к Положению об оплате труда работников МКУ «Центр культуры и досуга» муниципального образования села Горькая Балка Советского района Ставропольского края

Должностные оклады работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:

№ з/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад по ПКГ (рублей)	Коэффициент повышения окладов за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения (рублей)
1	1 квалификационный уровень	Кассир	3200	1,0	3200

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:

№ з/п	Квалификационный уровень	Должности служащих, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад по ПКГ (рублей)	Коэффициент повышения оклада за квалификационный уровень	Должностной оклад с учетом коэффициента повышения (рублей)
2	1 квалификационный уровень	Художник, костюмер	4350	1,0	4350
3	2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	4437	1,10	4881

Приложение № 5

к Положению об оплате труда
 работников МКУ «Центр культуры и
 досуга» муниципального образования
 села Горькая Балка Советского района
 Ставропольского края

**Перечень показателей эффективности деятельности
 по каждой категории работников**

1. Специалисты.

1.1. Художественный руководитель:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим периодом - Увеличение количества посетителей (человек) культурно-досуговых мероприятий по сравнению с предыдущим периодом - Увеличение количества клубных формирований по сравнению с предыдущим периодом 	<p align="center">1</p> <p align="center">1</p> <p align="center">1</p>
Работа по краевым целевым программам	<ul style="list-style-type: none"> - Наличие авторской программы - ежегодный план работы - своевременная сдача отчётности в полном объёме - наличие архива проводимых мероприятий 	<p align="center">1,5</p> <p align="center">0,5</p> <p align="center">1</p> <p align="center">1</p>
Эффективность применения знаний практической деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - наличие клубного формирования - участие участников клубного формирования в концертной деятельности 	<p align="center">1</p> <p align="center">1</p>
Результативность инновационной деятельности	<ul style="list-style-type: none"> - Инновационные формы культурного обслуживания населения - Участие в проектной деятельности - Информатизация творческой деятельности. 	<p align="center">1</p> <p align="center">1</p> <p align="center">1</p>
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места): <ul style="list-style-type: none"> - районного уровня - краевого уровня - регионального уровня 	<p align="center">0,5</p> <p align="center">1</p> <p align="center">1,5</p>
Результативность методической подготовленности	<ul style="list-style-type: none"> - Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки - непосредственное участие в семинарах, мастер-классах. - организация и проведение семинаров, мастер-классов на базе учреждения - Освещение деятельности в СМИ (наличие авторских публикаций) 	<p align="center">1</p> <p align="center">1</p> <p align="center">2</p> <p align="center">1</p>

Максимальная оценка		20
1.2. Аккомпаниатор-концертмейстер:		
Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- наличие репертуарного списка исполняемых произведений	1
	- качественное и своевременное ведение журналов	1
	- участие в исполнительских коллективах	1
Участие в профессиональных конкурсах	Наличие личных призовых мест на конкурсах исполнительского мастерства (копии грамот, дипломов)	0,5
	- районного уровня	1
	- краевого уровня	1,5
	- регионального уровня	
Эффективность применения знаний практической деятельности	- наличие клубного формирования	1
	- участие участников клубного формирования в концертной деятельности	1
Активность концертной деятельности.	Принимает активное участие в концертной деятельности на уровне:	
	- учреждения	0,5
	- района	1
	- края	1,5
Результативность инновационной деятельности	Наличие собственных обработок, переложений (подтверждено документально)	2
Работа по краевым целевым программам:	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётов в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места):	
	- районного уровня	0,5
	- краевого уровня	1
	- регионального уровня	1,5
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки	1
	- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1
Максимальная оценка		20

1.3. Балетмейстер:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- качественное и своевременное ведение журналов	1
		1

	- участие в исполнительских коллективах - сохранение среднегодового контингента участников клубного формирования - выполнение утвержденного плана хореографических постановок в отчётный период	1 2
Результативность инновационной деятельности	- Наличие авторской программы по виду деятельности, рецензии специалистов учреждений повышения квалификации	2
Активность концертной деятельности.	Принимает активное участие в концертной деятельности на уровне: - учреждения - района - края	0,5 1 1,5
Работа по краевым целевым программам:	- Наличие авторской программы - ежегодный план работы - своевременная сдача отчётности в полном объёме - наличие архива проводимых мероприятий	1,5 0,5 1 1
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места): - районного уровня - краевого уровня - регионального уровня Творческие отчеты перед населением (согласно плана)	0,5 1 1,5 1
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки - непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1 1
Максимальная оценка		20

1.4. Заведующий детским сектором:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- увеличение количества культурно-досуговых мероприятий для детей и молодежи по сравнению с предыдущим периодом	1
	- использование различных методов и форм организации работы	1
	- качественное и своевременное ведение документации	1
	- систематическая работа с детьми из социально-незащищённых семей	1
Результативность инновационной деятельности	- участие в реализации программ развития учреждения	1
	- применение информационных технологий в аналитической деятельности, обработка материалов	1
	- информатизация творческой деятельности	1
Работа по краевым	- Наличие авторской программы	1,5

целевым программам	- ежегодный план работы - своевременная сдача отчётности в полном объёме - наличие архива проводимых мероприятий	0,5 1 1
Эффективность применения знаний практической деятельности	- наличие клубного формирования - участие участников клубного формирования в концертной деятельности - взаимодействие с образовательными учреждениям (проведение совместных культурно-массовых мероприятий)	1 1 2
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки - непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1 1
Результативность творческой деятельности	Участие в конкурсах, фестивалях, смотрах (призовые места): - районного уровня - краевого уровня - регионального уровня	0,5 1 1,5
Максимальная оценка		20

1.5. Заведующий сектором спортивно-оздоровительной работы:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- Увеличение количества культурно-досуговых мероприятий спортивной направленности по сравнению с предыдущим периодом	1
	- Увеличение количества участников спортивных формирований по сравнению с предыдущим периодом	1
	- Увеличение количества детей и молодёжи в спортивных формированиях по сравнению с предыдущим периодом	1
	- отсутствие случаев травматизма во время тренировочной работы	2,5
Работа по краевым целевым программам	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётности в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Результативность спортивной деятельности	Участие в соревнованиях (призовые места):	
	- районного уровня	1
	- краевого уровня	1,5
	- регионального уровня	2
	Организация районных соревнований, спортивных мероприятий на базе учреждения	2
Результативность методической подготовленности	- Повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки	1
	- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1

Уровень исполнительской дисциплины	- отсутствие обоснованных жалоб со стороны руководства - отсутствие обоснованных жалоб со стороны посетителей	1 1
Максимальная оценка		20

1.6. Библиотекарь:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Эффективность деятельности	- увеличение читательской активности населения по сравнению с предыдущим периодом	1
	- наличие системы пропаганды чтения как формы культурного досуга (по количеству проводимых мероприятий соответствующей направленности)	1
	- уровень эстетического оформления, в том числе выставок: Высокий Средний	1 0,5
Эффективность деятельности	- факт использования ИКТ в работе библиотеки	1
	- работа по созданию и обновлению электронного каталога	2
	- наличие системы работы с библиотечным фондом	1
	- оказание помощи в подготовке и проведении мероприятий	1
Работа по краевым целевым программам	- Наличие авторской программы	1,5
	- ежегодный план работы	0,5
	- своевременная сдача отчётности в полном объёме	1
	- наличие архива проводимых мероприятий	1
Результативность инновационной деятельности	Инновационно -методическая работа (непосредственное участие):	
	- муниципальный уровень	0,5
	- районный уровень	1
Результативность методической подготовленности	- краевой уровень	1,5
	- повышение квалификации – прохождение курсовой подготовки	1
	- непосредственное участие в семинарах, мастер-классах.	1
	- организация и проведение семинаров, мастер-классов на базе учреждения	1,5
	- освещение деятельности в СМИ (наличие авторских публикаций)	1
Максимальная оценка		20

2. Технические исполнители.

2.1. Художник:

Показатель эффективности и	Наименование критерия	Максимальное количество
----------------------------	-----------------------	-------------------------

результативности трудовой деятельности		баллов по критериям
Высокая организация трудовой деятельности	Проявляет инициативу при подготовке к культурно-досуговым мероприятиям	1
Соблюдение правил ТБ	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к коллегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
Максимальная оценка		5

2.2. Костюмер:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация трудовой деятельности	Проявляет инициативу при подготовке к культурно-досуговым мероприятиям	1
Соблюдение правил хранения костюмов и реквизита	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к коллегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
Максимальная оценка		5

2.3. Дворник, уборщик служебных помещений:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация трудовой	Наличие системы проведения генеральных уборок	1

деятельности		
Соблюдение правил ТБ	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к коллегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
Максимальная оценка		5

2.4. Сторож:

Показатель эффективности и результативности трудовой деятельности	Наименование критерия	Максимальное количество баллов по критериям
Высокая организация охраны объектов учреждения.	Отсутствие случаев кражи, битья окон.	0,5
	Содержание территории, служебного помещения в порядке.	0,5
Соблюдение правил ТБ	Без замечаний	1
Сокращение неэффективных расходов	Соблюдение режима экономии энергоресурсов и водоснабжения	1
Соблюдение этики по отношению к коллегам, посетителям	Отсутствие обоснованных жалоб	1
Соблюдение трудовой и исполнительской дисциплины	Нет нарушений	1
Максимальная оценка		5