



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ТИМАШЕВСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.12.2014

№ 1943

город Тимашевск

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений и бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом Российской Федерации от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район от 1 марта 2012 года № 503 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район», постановлением администрации муниципального образования Тимашевский район от 22 сентября 2014 года № 1333 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Тимашевский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», в связи с переходом на отраслевую систему оплаты труда, совершенствованием системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиления материальной заинтересованности в повышении эффективности труда п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (приложение № 1) и Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (приложение № 2).

1.2. Перечень должностей работников муниципальных бюджетных учреждений и бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципаль-

ного образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты труда (приложение № 3).

1.3. Перечень профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений и бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (приложение № 4).

2. Отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (Иноземцева) довести до сведения работников подведомственных учреждений условия оплаты труда, предусмотренные настоящим постановлением, в сроки, установленные трудовым законодательством.

3. Признать утратившим силу:

постановление администрации муниципального образования Тимашевский район от 13 февраля 2012 года № 261 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район»;

постановление администрации муниципального образования Тимашевский район от 12 года № 2379 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тимашевский район 13 февраля 2012 года № 261 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район»;

постановление администрации муниципального образования Тимашевский район от 12 ноября 2013 года № 2380 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тимашевский район 13 февраля 2012 года № 261 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район»;

постановление администрации муниципального образования Тимашевский район от 31 марта 2014 года № 508 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Тимашевский район 13 февраля 2012 года № 261 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район».

4. Организационно-кадровому отделу управления делами администрации муниципального образования Тимашевский район (Косов) обнародовать настоящее постановление.

5. Отделу информационных технологий администрации муниципального образования Тимашевский район (Мирончук) разместить постановление на официальном сайте муниципального образования Тимашевский район.

6. Постановление вступает в силу со дня обнародования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 октября 2014 года.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования
Тимашевский район

от 24 12 2014 № 1943

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение) 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 устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений муниципального образования Тимашевский район (далее – Учреждения).

1.2. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады) 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 руководителя учреждения, его заместителей.

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) 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 являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, произво-

дится 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.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного персонала	4657
2.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	6332
3.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	7277
4.	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	8294

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5–10 процентов ниже базовых окладов руководителей соответствующих учреждений.

2.2. 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 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 2.3 – 2.5 настоящего раздела Положения.

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

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.

2.4. 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.

2.5. 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.

2.6. 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 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 2.7 – 2.9 настоящего раздела Положения.

2.7. 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.; иным служащим из числа персонала библиотек – за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка 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.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, 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

2.9. 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 Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) 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.

Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

2.10. Выплаты стимулирующего характера работникам для обеспечения целевых показателей по уровню средней заработной платы работников, в отношении которых предусмотрено повышение заработной платы по Указам Президента Российской Федерации в целях повышения мотивации работников, эффективности их деятельности производятся по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников учреждений в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг.

2.11. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг устанавливаются учреждением.

2.12. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться и другие виды стимулирующего характера, установленные постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.13. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.14. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему постановлению, 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
Базовые оклады, рублей							
4221	4803	5458	6332	6840	7277	7495	7713

3.2. 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 3.3 – 3.4 настоящего раздела Положения.

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

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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

На момент введения с 1 декабря 2008 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников учреждений повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим учреждения, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников учреждений муниципального образования Тимашевский район без ограничения срока действия.

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.

3.5. 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 приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

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

3.6. 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.

3.7. 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

2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам для обеспечения целевых показателей по уровню средней заработной платы работников, в от-

ношении которых предусмотрено повышение заработной платы по Указам Президента Российской Федерации в целях повышения мотивации работников, эффективности их деятельности производятся по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников учреждений в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг.

3.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников учреждений для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг устанавливаются учреждением.

3.9. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться и другие виды стимулирующего характера, установленные постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

3.10. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.11. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

4.1. Заработная плата руководителей Учреждений, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность устанавливается отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансами и кадровыми ресурсами учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников этих учреждений устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя с учетом показателей деятельности учреждения, выполнения муниципальных заданий, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

4.5. 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 отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

4.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в бюджетных учреждениях культуры муниципального образования Тимашевский район, утвержденным администрацией муниципального образования Тимашевский 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 специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии;
- 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;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации

Минимальный размер выплат – 5 процентов от оклада.

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

5.3. 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 отделом культуры муниципального образования Тимашевский район.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. Выплата за специфику работы устанавливается:

- работникам руководящего состава учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры муниципального образования Тимашевский район – в размере 10 процентов от оклада;

- всем работникам специальных библиотек для слепых – в размере 0,10.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.5. 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.

5.6. 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 части оклада за каждый час работы.

5.7. 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.

5.8. 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.

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

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

6. Порядок и условия премирования работников учреждения

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в бюджетных учреждениях муниципального образования Тимашевский район, утвержденным администрацией муниципального образования Тимашевский район, могут быть установлены премии:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- 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 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.

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

При премировании 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.

6.3. 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, главой муниципального образования Тимашевский район;

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

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края, главы муниципального образования Тимашевский район.

6.4. 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.

6.5. 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.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться и другие виды выплат стимулирующего характера, установленные нормативным правовым актом главы муниципального образования Тимашевский район.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

7.2. 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.

7.3. 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.

7.4. 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».

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Тимашевский район

В.А.Каленский

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Тимашевский район

от 24.12.2014 № 1943

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район (далее – Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования Тимашевский район (далее – Организация).

1.2. Положение включает в себя:

- базовые оклады (базовые должностные оклады), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- виды и размеры повышающих коэффициентов к окладам и иных выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;
- виды и размеры выплат компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений.

1.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника организации (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 являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. 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.

1.5. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей организаций и их заместителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ.

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада, рублей
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	4017
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	4552
3.	Должности педагогических работников	6111
4.	Должности руководителей структурных подразделений	6159

Базовый оклад (базовый должностной оклад), ставка заработной платы, установленный по профессиональным квалификационным группам педагогических работников муниципальных бюджетных образовательных организаций муниципального образования Тимашевский район и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 31 декабря 2012 года, образуют установленный должностной оклад.

Базовые оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10 процентов ниже окладов руководителей соответствующих подразделений.

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются организацией самостоятельно.

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

- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент. Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников организаций приведены в пунктах 2.3 – 2.5 настоящего раздела Положения.

2.3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается организацией с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

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

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

2.4. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим должности, предусматривающие должностное категорирование «ведущий», «старший».

Размер повышающего коэффициента – 0,2.

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

2.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, слож-

ности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

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

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

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений организации, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя – по представлению заместителей руководителя организаций;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации – на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения организации.

Стимулирующие надбавки устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.7 – 2.9 настоящего раздела Положения.

2.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных организациях (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

2.8. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам организаций, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, в следующих размерах:

10 процентов от оклада – за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее – ВАК РФ) о выдаче диплома) или за почетное звание «Заслуженный»;

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

Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющему большее значение.

2.9. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается педагогическим работникам, работникам из числа учебно-вспомогательного персонала и другим работникам:

- за стабильно высокие показатели результативности работы, высокие академические и творческие достижения;

- за разработку и внедрение новых эффективных программ, методик, форм (обучения, организации и управления учебным процессом), создание краевых экспериментальных площадок, применение в работе достижений науки, передовых методов труда, высокие достижения в работе;

- за выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения);

- за сложность и напряженность выполняемой работы (в том числе водителям);

- за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

Надбавка может быть установлена как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям.

Размер надбавки – в пределах 2,0.

Надбавка устанавливается на срок не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.10. Выплаты стимулирующего характера отдельным категориям работников для обеспечения целевых показателей по уровню средней заработной платы работников, в отношении которых предусмотрено повышение заработной платы по Указам Президента Российской Федерации в целях повышения мотивации работников, эффективности их деятельности производятся по показателям и критериям оценки эффективности деятельности работников организаций в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг.

2.11. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организаций для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг устанавливаются организацией.

2.12. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться и другие виды выплат стимулирующего характера, установленные постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

2.13. С учетом условий труда работникам организаций, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их за-

местителей), должности специалистов (за исключением главного бухгалтера) и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.14. Работникам, занимающим указанные в пункте 2.13 должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

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

3.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему постановлению, 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
Базовые оклады, рублей							
4221	4803	5458	6332	6840	7277	7495	7713

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников организации 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 организацией 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 3.3 – 3.4 настоящего раздела Положения.

3.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем организации 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.

3.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя организации рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

При введении с 1 декабря 2008 года нового положения об оплате и стимулировании труда работников организаций повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается всем рабочим организации, тарифицированным по 9 разряду и выше тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных организаций муниципального образования Тимашевский район без ограничения срока действия.

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.

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

- за профессиональное мастерство;
- за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств приносящей доход деятельности направленных организацией на оплату труда работников.

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

3.6. 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.

3.7. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, 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

3.8. Показатели и критерии оценки эффективности деятельности работников организаций для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результата труда и качества оказанных муниципальных услуг устанавливаются организацией.

3.9. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться и другие виды выплат стимулирующего характера, установленные постановлениями администрации муниципального образования Тимашевский район.

3.10. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.11. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителей Организаций, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя Организации определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемой им организации с последующим округлением до целого рубля в сторону увеличения, и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Кратность устанавливается отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район и определяется с учетом:

социальной значимости организации или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансами и кадровыми ресурсами организации.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей организаций (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников этих организаций устанавливается в кратности от 1 до 8.

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

4.3. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю организации ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя, заместителям руководителя и главному бух-

галтеру – руководителем организации в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.4. С учетом условий труда руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

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

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя организации.

4.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру организации устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Оплата труда работников организаций, 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 муниципальных бюджетных организациях муниципального образования Тимашевский район, утвержденным администрацией муниципального образования Тимашевский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

5.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

5.1.2. За работу в сельской местности.

5.1.3. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 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;
- при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер выплат – 5 процентов от оклада.

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

5.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам организаций, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты – 25 процентов оклада.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Тимашевский район.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5.4. 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.

5.5. 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 части оклада за каждый час работы.

5.6. 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 за час работы работника.

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

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада 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.

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

5.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу работника без применения повышающих коэффициентов и других стимулирующих выплат пропорционально объему педагогической нагрузки.

6. Порядок и условия премирования работников организации

6.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в организации в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных организациях муниципального образования Тимашевский район, утвержденным администрацией муниципального образования Тимашевский район, 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 организации. При этом наименование премии и условия премирования включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующей организации.

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников организации. В организации одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

Премирование осуществляется по решению руководителя организации в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации, а также средств приносящей доход деятельности, направленных организацией на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
- руководителей структурных подразделений организаций, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя организации;
- остальных работников, занятых в структурных подразделениях организации, – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений организации.

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

При премировании 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 организации;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности организации;
- 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 (должностному окладу), так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

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

6.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам 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, главы муниципального образования Тимашевский район.

6.4. 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.

6.5. 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 организации);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации 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.

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

7. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

7.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками организации соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя организации, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководителей структурных подразделений».

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Тимашевский район

В.А.Каленский

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования

Тимашевский район

от 24.12.2014 № 1943

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных бюджетных учреждений и бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты труда

I. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты труда

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

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; смотритель музейный; контролер билетов, машинистка, делопроизводитель.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:

заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор; культурорганизатор, инструктор по физической культуре и спорту, инспектор по кадрам, техник, секретарь.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:

концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного режиссера (художественного руководителя); заведующий труппой; художник; художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор; художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф; мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов; аккомпаниатор-концертмейстер; артист-вокалист (солист); артист оркестра; ар-

тист хора; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов; артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты, ведущие концерта; артисты-концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; дирижер, киномеханик, ведущий дискотеки, распорядитель танцевального вечера, культорганизатор; главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; редактор; лектор (экскурсовод); заведующий аттракционом; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности; администратор (старший администратор), методисты всех категорий, сценарист.

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:

директор театра (концертного зала, художественного коллектива), не обладающего правами юридического лица; главный инженер; заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом); заведующий (начальник) другим структурным подразделением; главный администратор; художественный руководитель; главные: режиссер, дирижер, балетмейстер, художник, хормейстер; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью; режиссер; дирижер; балетмейстер; хормейстер; звукорежиссер; заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы); заведующий отделом (сектором) библиотеки, музея, дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий реставрационной мастерской; главный хранитель фондов; художественный руководитель культурно-досугового учреждения; заведующий художественно-оформительской мастерской; руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам, кружка самодеятельного художественного творчества.

II. Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты труда

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»:

вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части.

2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня»:

дежурный по режиму, в том числе старший; младший воспитатель; диспетчер образовательного учреждения.

3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников»:

инструктор по труду; инструктор по физической культуре и спорту; музыкальный руководитель; старший вожатый; инструктор-методист; концертмейстер; педагог-организатор; социальный педагог; воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист.

4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководителей структурных подразделений»:

заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими образовательную программу дополнительного образования детей; заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим образовательную программу дополнительного образования детей.

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Тимашевский район

В.А.Каленский

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования

Тимашевский район

от 24.12.2014 № 1943

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений и бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры муниципального образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты труда

Перечень профессий рабочих муниципальных бюджетных учреждений и бюджетных образовательных организаций дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры муниципального образования Тимашевский район, переведенных на отраслевую систему оплаты труда включает в себя:

бутафор; бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок; видеотекарь; водитель: автобусов, имеющих I класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; вышивальщица; гример-пастижер; гример-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов; драпировщик; закройщик; закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам; изготовитель игровых кукол; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам; костюмер; киномеханик; костюмер, макетчик театрально-постановочных макетов; макетчик, занятый, изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок; маляр по отделке декораций; машинист сцены; механик по обслуживанию звуковой техники; механик по обслуживанию кинотелевизионного оборудования; механик по ремонту и обслуживанию кинотехнологического оборудования; механик по обслуживанию телевизионного оборудования; механик по обслуживанию съемочной аппаратуры; модистка головных уборов; монтировщик сцены; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и роялей; настройщик-регулирующий смычковых инструментов; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов; обувщик по ремонту сценической обуви; обувщик по

индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор видеозаписи; осветитель; осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения; пиротехник; портной; переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов; раскройщик; реквизитор; регулировщик пианино и роялей; регулировщик язычковых инструментов; реставратор духовых инструментов; реставратор клавишных инструментов; реставратор редких и ценных книг, рукописей и документов; реставратор смычковых и щипковых инструментов; столяр по изготовлению декораций; установщик декораций; униформист; формовщик головных уборов; швея.

Исполняющий обязанности
заместителя главы
муниципального образования
Тимашевский район

В.А.Каленский