

АДМИНИСТРАЦИЯ ЖЕРДЕВСКОГО РАЙОНА
ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

08.12.2023

г. Жердевка

№ 665

Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области

На основании статей 134,135,143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, закона Тамбовской области от 05.02.2016 №629-З «Об оплате труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений», постановления администрации Тамбовской области от 03.08.2016 №879 «Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казённых учреждений», постановления администрации Жердевского района от 08.12.2023 №663 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт средств районного бюджета», администрация района постановляет:

1. Утвердить Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области согласно приложению.

2.Руководителям муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района в месячный срок внести соответствующие изменения в действующие положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры.

2. Признать утратившими силу следующие постановления района:

- постановление администрации Жердевского района от 07.12.2017 №701 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области»;

-постановление администрации Жердевского района от 23.01.2018 №28 «О внесении изменений в постановление администрации района от 07.12.2017 №701 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского

района Тамбовской области»;

- постановление администрации Жердевского района от 23.09.2019 №609 «О внесении изменений в постановление администрации района от 07.12.2017 №701 « Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области»;

3. Опубликовать настоящее постановление на сайте «Тамбовского областного портала» в информационно-телекоммуникационной сети Интернет www.top68.ru.

4. Данное постановление распространяет своё действие на правоотношения, возникающие с 01.01.2024.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации района О.Г.Бабаеву.

Глава округа

А.В. Быков

Первый заместитель главы
администрации района

О.Г.Бабаева

И.о. заместителя главы
администрации района

Л.В. Кадунина

Начальник отдела экономики
администрации района

Е.Ю. Башлыкова

Начальник юридического отдела
администрации района

О.А. Завьялова

Исп. Е.Ю. Башлыкова
8(47535) 5-13-95

**Примерное положение
об оплате труда работников
муниципальных бюджетных учреждений культуры
администрации Жердевского района Тамбовской области**

1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области (далее – Положение), разработано в соответствии со статьей 134 Трудового кодекса Российской Федерации, с учетом рекомендаций о повышении оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансируемых за счет местного бюджета, изложенных в пункте 3 постановления Правительства Тамбовской области от 11.09.2023 № 711 « О мерах по увеличению оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановления администрации Жердевского района от 08.12.2023 №663 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений, финансируемых за счёт средств районного бюджета».

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области (далее – учреждений).

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления;
- рекомендуемые выплаты компенсационного характера, условия их установления и выплат;
- рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления и выплаты;
- выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера учреждения.

1.4. Системы оплаты труда работников учреждений устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с законодательством Российской Федерации, Тамбовской области, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Примерным положением с учетом:

мнения представительного органа работников учреждения;

Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Размеры окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

1.5. Месячная заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133¹ Трудового кодекса Российской Федерации.

1.6. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не должна быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Примерного положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. При установлении системы оплаты труда работников учреждения работодатель обеспечивает:

1.7.1. наличие показателей эффективности деятельности и критериев оценки для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и учреждения в целом;

1.7.2. применение демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (создание соответствующей комиссии с участием представительного органа работников).

1.8. Оплата труда работника, занятого по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Выплата заработной платы работникам учреждений производится за счет средств муниципального бюджета, части средств, определяемой администрацией Жердевского района – главным распорядителем средств муниципального бюджета, в ведении которого находятся учреждения, от оказания платных услуг и иной, приносящей доход деятельности.

2. Рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням

2.1. Рекомендуемые размеры минимальных окладов (должностных окладов) ставок заработной платы установлены в приложении №1 к настоящему Положению с учётом отнесения должности (профессии) к соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

2.2. Должности (профессии) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», 14.03.2008 №121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», постановлением администрации Тамбовской области от 3 августа 2016 г. N 879 "Об основах формирования системы оплаты труда работников областных государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений",

2.3. Рекомендуемые размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням работников учреждения установлены в соответствии с постановлением администрации района от 08.12.2023 №663 «Об утверждении размеров базовых (минимальных) окладов (базовых минимальных) должностных окладов) базовых (минимальных) ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам для работников муниципальных учреждений района, финансируемых за счет средств районного бюджета»:

Работникам муниципальных учреждений культуры, искусства и кино:

-по профессиональным квалификационным группам первого уровня- 7536 рублей;

-по профессиональным квалификационным группам второго уровня- 8613 рублей;

-по профессиональным квалификационным группам третьего уровня- 11404 рублей;

-по профессиональным квалификационным группам четвертого уровня- 12598 рублей.

Размеры базовых (минимальных) окладов по должностям работников, не включенных в профессиональные квалификационные группы (непосредственно подчиненных руководителю учреждения):

-руководитель филиала- 13143 рублей.

Размеры базовых (минимальных) окладов заместителей руководителей структурных подразделений - на 5-10 процентов ниже базовых (минимальных) окладов соответствующих руководителей.

Размер базового (минимального) должностного оклада руководителя муниципального учреждения, финансируемого из районного бюджета:

-со штатной численностью до 50 штатных единиц устанавливается должностной оклад -15000 рубля;

Должностные оклады заместителей руководителей учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

3. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов, персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников основного персонала, условия их установления, начисления

3.1. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, устанавливаемых работникам основного персонала учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы рекомендуется устанавливать в следующих размерах:

по ПКГ второго уровня:

2 квалификационный уровень – до 0,10;

3 квалификационный уровень – до 0,15;

4 квалификационный уровень – до 0,25;

5 квалификационный уровень – до 0,40;

по ПКГ третьего уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,20;

2 квалификационный уровень – до 0,30;

3 квалификационный уровень – до 0,40;

4 квалификационный уровень – до 0,50;

5 квалификационный уровень – до 0,60;

по ПКГ четвертого уровня:

1 квалификационный уровень – до 0,30;

2 квалификационный уровень – до 0,45;

3 квалификационный уровень – до 0,50.

Базовый минимальный оклад, (должностной оклад) умноженный на повышающий коэффициент по занимаемой должности основного персонала, образует оклад (должностной оклад). Повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад).

Учреждения в пределах средств на оплату труда могут самостоятельно

устанавливать повышающие коэффициенты по занимаемым должностям основного персонала, но не выше установленных постановлением администрации района.

3.2. Учреждения, в пределах средств на оплату труда, могут самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных

Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала может применяться к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней. К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано учреждение.

Повышающий коэффициент по занимаемой должности в исключительных случаях могут применяться и к иным работникам учреждения, должности и рабочие профессии которых отнесены к профессиональной квалификационной группе второго, третьего и четвертого уровней.

3.3. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

от 0,20 до 0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

от 0,15 до 0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

до 0,15 – при наличии второй квалификационной категории.

3.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию работникам, которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник» устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20 к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При наличии у работника двух почетных званий «народный», «заслуженный», «отличник» (по профилю учреждения) повышающий коэффициент за почетное звание применяется по одному из оснований.

Повышающий коэффициент к окладу за ученую степень или почетное звание применяется только по основной работе при условии, что ученая степень или почетное звание присвоены по профилю деятельности работника.

3.5. Работникам, не имеющим квалификационную категорию, но которым присвоена ученая степень или присвоено почетное звание «заслуженный», «народный», «мастер», «отличник», «почетный работник» устанавливается локальным нормативным актом работодателя в размере до 0,20.

3.6. Повышающий коэффициент по занимаемой должности «старший», «ведущий», «главный» устанавливается к окладу (должностному окладу) с целью повышения ответственности работника при исполнении трудовых (должностных) обязанностей, стимулирования работников к качественному

результату труда.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента:

до 0,09 – при отнесении должности, профессии к категории «старший»;

от 0,09 до 0,13 – при отнесении должности, профессии к категории «ведущий»;

от 0,13 до 0,18 – при отнесении должности, профессии к категории «главный».

3.7. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности:

заведующий (начальник) структурного подразделения - от 0,16 до 0,20.

3.8. Для работников учреждений повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников устанавливаются исходя из типа (вида) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности и другие):

- за работу в сельской местности - повышающий коэффициент до 0,25.

3.9. Для работников, занятых на работах с разными условиями вредности или опасности, размер повышающего коэффициента не может превышать 0,8.

3.10. Установление и выплата повышающих коэффициентов определяется от окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, установленных в приложении к настоящему Положению, и производится в пределах фонда оплаты труда.

3.11. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента, размерах, периодах и условиях его выплаты принимается работодателем в отношении конкретного высококвалифицированного работника, заместителя руководителя, главного бухгалтера учреждения, руководителя учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной плате не должен превышать 3,0.

3.12. Установление и выплата повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по занимаемой должности, по типу (виду) учреждения и персональных повышающих коэффициентов производится в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

4. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера, условия их установления

4.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

4.2. Размер доплат, определенных пунктом 4.1.2. настоящего раздела, устанавливается сторонами трудового договора в соответствии со статьями 147, 149, 150, 151, 152, 153 и 154 Трудового кодекса Российской Федерации в пределах

фонда оплаты труда от оклада (должностного оклада), тарифной ставки:

4.2.1. работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, за время фактической занятости работника на таких рабочих местах в размере до 12%;

4.2.2. за работу в ночное время в размере не ниже 20% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

4.2.3. за сверхурочную работу за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.2.4. за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере:

1) работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

2) работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

При выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, при дополнительной работе, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и в положении об оплате труда учреждения.

5. Рекомендуемые выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждений, условия их установления

5.1. Для работников учреждений могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы;
- премии за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год).

Порядок, условия, периодичность выплат стимулирующего характера определяется локальным нормативным актом работодателя, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Конкретные размеры стимулирующих выплат устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы с учетом повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников и трудовом договоре с работником.

5.2. Критерии, позволяющие оценить результативность выполняемых работ, определяются учреждением самостоятельно, закрепляются локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с установленными настоящим пунктом рекомендациями за:

- интенсивность и напряженность работы;
- высокую производительность труда;
- выполнение дополнительных заданий и взятие дополнительных обязательств;
- аккуратность и точность;
- соблюдение сроков выполнения работы;
- отсутствие замечаний со стороны руководства;
- за выполнение установленных стандартов, правил, процедур оказания услуг;
- досрочное выполнение работ;

5.3. Надбавка за стаж непрерывной работы может осуществляться работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы.

В стаж непрерывной работы включается:

- время работы в данном учреждении;
- время работы в других учреждениях до поступления на работу в данное учреждение;
- время военной службы граждан, если в течение трех месяцев после увольнения с этой службы они поступили на работу в то же учреждение;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с учреждением.

Стаж непрерывной работы	Рекомендуемые размеры выплаты (%)
От 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 до 20 лет	25
Свыше 20 лет	30

5.4. Конкретный размер надбавки за стаж непрерывной работы определяется учреждением самостоятельно и закрепляется локальным актом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Надбавка за стаж непрерывной работы работникам производится в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента по занимаемой должности работника, в пределах фонда оплаты труда.

5.5. В случае если у работника право на назначение или изменение надбавки за стаж непрерывной работы наступило в период исполнения им государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с сохранением среднего заработка по месту основной работы, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления права на неё и производится перерасчет среднего заработка.

5.6. Выплата премий работникам учреждения за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам их выполнения.

Особо важными и ответственными работами могут считаться работы проводимые в случае:

исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество, знание и применение компьютерной и другой техники;

квалификационное выполнение дополнительного объема работ по оперативным поручениям в сжатые сроки;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и областных целевых программ;

иных оснований, не входящих в круг должностных обязанностей работников учреждения.

и других особо важных и ответственных работ, установленных с учетом мнения представительного органа работников.

5.7. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются следующие показатели, позволяющие оценить результат труда:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за соответствующий период;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в инновационной деятельности;

другие, установленные с учетом мнения представительного органа

работников.

5.8. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в коллективном договоре, положении об оплате труда, ином локальном нормативном акте в соответствии с выплатами стимулирующего характера, определенными в настоящем Положении, в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Установление выплат стимулирующего характера работникам учреждений осуществляется после определения суммы средств, требуемых для выплаты работникам и руководителю учреждения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационных выплат.

6. Выплаты социального характера, основные условия их установления и начисления

6.1. Для работников учреждений устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

6.1.1. Выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;

6.1.2. Суммы, начисленные при увольнении работникам на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

6.1.3. Дополнительная компенсация работникам при расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

6.1.4. Денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

6.2. В пределах средств, выделяемых Учреждению на оплату труда работникам в течение календарного года выплачивается материальная помощь по заявлению работника, но не более двух должностных окладов, установленного на день её выплаты.

6.3. Выплаты социального характера не являются вознаграждением за труд, направлены на: соблюдение прав работников, установленных трудовым законодательством при расторжении трудовых отношений по инициативе работодателя и при других условиях, предоставление компенсации затрат работников, связанных с обучением, оздоровлением, повышением их уровня жизни и другое и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.4. Порядок расчета и определение размеров выплат социального характера, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляются работодателем в соответствии с трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

7.1. Оплата труда руководителей учреждений, заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений состоит из должностного оклада, персонального повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый работодателем в трудовом договоре, устанавливается в фиксированном размере на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности руководителя учреждения.

7.3. Рекомендуемые минимальные размеры окладов руководителей учреждений:

- со штатной численностью до 50 штатных единиц устанавливается должностной оклад – 15000 рубля;

Руководителю учреждения заработная плата устанавливается Учредителем, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения заработная плата устанавливается руководителем учреждения.

При этом размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством РФ; стимулирующего характера - определяются с учетом результатов деятельности учреждения.

7.4. Руководителям учреждений устанавливаются персональные повышающие коэффициенты за:

- владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления;

- тип (вид) учреждения (условия труда в которых отличаются от нормальных, расположенность учреждения в сельской местности) в соответствии с п. 3.7. настоящего Положения;

- масштабность управления:

- за каждого работника списочного состава 0,0005;

- за разностороннюю деятельность учреждения, предусмотренную Уставом учреждения до 1,5.

Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

7.5. С учётом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера:

7.5.1. доплата за совмещение профессий (должностей);

7.5.2. доплата за работу в ночное время;

7.5.3. повышенная оплата за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;

7.5.4. повышенная оплата сверхурочной работы.

7.6. Выплаты стимулирующего характера руководителям устанавливаются

к должностным окладам, сформированным с учетом персональных повышающих коэффициентов.

Виды и размеры выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы руководителям устанавливаются локальным нормативным актом работодателя с учетом критериев оценки эффективности работы.

7.7. Должностные оклады заместителей руководителей, главных бухгалтеров учреждений устанавливаются работодателем на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя в фиксированном размере и вносятся в трудовой договор.

Персональные повышающие коэффициенты, предусмотренные п.7.4. для руководителей учреждений, распространяются на заместителей руководителей учреждений и главных бухгалтеров.

7.8. Размер выплат компенсационного характера за совмещение профессий (должностей) устанавливаются по соглашению сторон трудового договора в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

7.9. Выплаты стимулирующего характера:

за высокие результаты работы;

за стаж непрерывной работы.

премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);

премия за выполнение особо важных и срочных работ.

7.10. При установлении выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы учитывается следующее:

динамика развития материального обеспечения учреждения;

динамика развития внебюджетной деятельности, в том числе платных услуг;

участие учреждения в мероприятиях в рамках реализации федеральных, региональных и районных целевых программ;

социально-психологический климат в учреждении.

7.11. Выплата стимулирующего характера руководителям, заместителям руководителей, главным бухгалтерам учреждений, надбавка за стаж непрерывной работы осуществляется в соответствии с пунктом 5.3. настоящего Положения.

7.12. Обязательные выплаты социального характера –

выходное пособие при расторжении трудового договора, выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника (руководителя учреждения);

суммы, начисленные при увольнении работникам (руководителя учреждения) на период трудоустройства в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения;

дополнительная компенсация работникам (руководителя учреждения) при

расторжении трудового договора без предупреждения об увольнении за два месяца при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения. Компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

компенсация работникам (руководителю учреждения) морального вреда, определяемая соглашением сторон трудового договора или судом за счет средств учреждения;

денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (руководителю учреждения) от работодателя.

7.13. В пределах средств, выделяемых Учреждению на оплату труда руководителю учреждения, заместителю руководителя и главному бухгалтеру учреждения в течение календарного года может выплачиваться материальная помощь, в размере, указанном в заявлении, но не более двух должностных окладов, установленных на день её выплаты.

8. Выделение средств на оплату труда

8.1. Оплата труда работников учреждений осуществляется за счет одного или нескольких источников финансирования - средств местного бюджета; части средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности.

8.2. Средства местного бюджета, средства от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляются на: выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; осуществление выплат компенсационного, стимулирующего и социального характера, премий, обеспечение соблюдения минимального размера оплаты труда, установленного на территории Российской Федерации, и минимальной заработной платы, установленной на территории Тамбовской области.

8.3. Объемы средств от оказания платных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждений, устанавливаются нормативным правовым актом органов местного самоуправления, в ведении которого находится учреждение, на календарный год в зависимости от функций, задач и объемов работы учреждений:

8.4. Объем средств на оплату труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых учреждениями муниципальных услуг.

ПРИЛОЖЕНИЕ

к примерному положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры администрации Жердевского района Тамбовской области

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНЫХ ОКЛАДОВ

**(ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) , СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПКГ РАБОТНИКОВ
УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ**

Квалификационные уровни	Наименование профессий рабочих и должности служащих по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням	Размеры базовых (минимальных) окладов (рублей)
1. Профессиональная квалификационная группа первого уровня		
1.2. Межотраслевые должности служащих		
1 квалификационный уровень	Кассир билетов; контролер билетов, кассир-контролер	7536
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7 804
1.3. Межотраслевые профессии рабочих		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; дворник, истопник; кассир билетный, контролер-кассир; сторож (вахтер); сторож, уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; оператор котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,	7536
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	7 804
1.4. Профессии рабочих архивов, культуры, искусства, кинематографии		
1 квалификационный уровень	костюмер, киномеханик, вахтер	7 536

2. Профессиональная квалификационная группа второго уровня

2.2. Межотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и рабочих

1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; секретарь руководителя	8 613
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	9 157

2.4. Профессии рабочих архивов, культуры, искусства, кинематографии

4 квалификационный уровень	Профессии рабочих, предусмотренные первым-третьим квалификационным уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных работ (<u>водитель автобуса</u>))	10 244
----------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------

3. Профессиональная квалификационная группа третьего уровня

3.1. Должности работников архивов, учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена

1 квалификационный уровень (5-7 разряды ЕТКС)	аккомпаниатор- концертмейстер, библиограф, библиотекарь, концертмейстер, аккомпаниатор, руководитель кружка, библиотекарь, библиограф	11 404
2 квалификационный уровень (8-9 разряды ЕТКС)	методист библиотеки, клубного учреждения, музея, библиотекарь, библиограф	11 651
3 квалификационный уровень (10-11 разряды ЕТКС)	художник- постановщик, ведущий библиотекарь, ведущий библиограф, звукорежиссер, специалист по жанрам творчества (балетмейстер, хормейстер, дирижер, режиссер);	11 921
4 квалификационный уровень (12-13 разряды ЕТКС)	ведущий методист библиотеки, клубного учреждения, художник-постановщик, , главный библиотекарь, главный библиограф, телеоператор, режиссер монтажа	12 202

3.2. **Общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих третьего уровня**

1 квалификационный уровень	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист;	11 404
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	11 651
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	11 921
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» (бухгалтер, экономист,)	12 202

3.3. **Должности педагогических работников (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)**

4 квалификационный уровень	Преподаватель	11 125
----------------------------	---------------	--------

4. Профессиональная квалификационная группа четвертого уровня

4.1. **Должности руководящего состава архивов, учреждений культуры, искусства и кинематографии**

1 квалификационный уровень	Заведующий отделом (сектором) музея, библиотеки, дирижер, хормейстер, балетмейстер, звукорежиссер; художник – постановщик;	12 598
2 квалификационный уровень	Заведующий музыкальной частью, режиссер-постановщик, художественный руководитель, заведующий отделом (сектором) библиотеки в отделе библиотек, являющихся научно-	12 869

	методическими центрами библиотек района	
3 квалификационный уровень	Заведующие структурными подразделениями (заведующий внестационарным отделом, заведующий информационно-методическим отделом, заведующий службой организации досуга) , заведующий отделом (сектором) библиотеки в отделе библиотек, являющихся научно-методическими центрами библиотек района	13 143

4.2. Общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

3 квалификационный уровень	Заведующий филиалом, другого обособленного подразделения	13 143
----------------------------	----------------------------------------------------------	--------

5. Размеры минимальных должностных окладов работников учреждений , должности которых не включены в ПКГ (непосредственно подчиненных руководителю учреждения)

-	Руководитель филиала	13 684
---	----------------------	--------