**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ**

**РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ**

**АСКИЗСКИЙ РАЙОН**

**АДМИНИСТРАЦИЯ**

**БЕЛЬТИРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 11.08.2014 г. с. Бельтирское № 65

**О внесении изменений в положение**

**по оплате труда работников учреждений культуры,**

**подведомственных муниципальному образованию**

**Бельтирского сельсовета в условиях новой системы оплаты**

**труда, утвержденное постановлением Администрации**

**Бельтирского сельсовета Республики Хакасия от 30.05..2011**

**№ 60**

В целях повышения качества культуры, улучшения условий оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальному образованию Бельтирского сельсоветав условиях новой системы оплаты труда, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия № 53-п от 25.06.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей Республики Хакасия» и внесенных к нему изменений Постановлениями Правительства Республики Хакасия № 01-п от 17.01.2014 и № 30-п от 24.04.2014, руководствуясь ст.ст. 9,47 Устава муниципального образования Бельтирского сельсовета от 08.01.2006г. №5, постановляю:

1. Внести изменения в примерное положение по оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальному образованию Бельтирского сельсовета в условиях новой системы оплаты труда, утвержденное постановлением Администрации Бельтирского сельсовета от 24.10.2012 № 85, изложив его в новой редакции, согласно приложения к данному постановлению.

2. Руководителям учреждений культуры, подведомственных муниципальному образованию Бельтирского сельсовета:

- на основе Примерного положения разработать и утвердить положение об оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальному образованию Белььтирского сельсовета.

3. Рекомендовать руководителям учреждений культуры в целях повышения качества культуры, улучшения условий оплаты труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальным образованиям Бельтирского сельсовета в условиях новой системы оплаты труда, в соответствии с Постановлением Правительства Республики Хакасия № 53-п от 25.06.2013 «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей Республики Хакасия» и внесенных к нему изменений Постановлениями Правительства Республики Хакасия № 07-п от 17.01.2014 и № 30-п от 24.04.2014, в соответствии Постановлением Аскизского района Республики Хакасия № 1052-п от 05.08.2014года «О внесении изменений в Примерное положения по оплате труда работников учреждений культуры, подведомственных муниципальному образованию Аскизский район в условиях новой системы оплаты труда, утвержденное постановлением Администрации Аскизского района Республики Хакасия от 22.04.2011 № 556-п принять соответствующие постановления.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.04.2014.

5. Опубликовать настоящее постановление в газете "Аскизский труженик.

6. Разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Аскизского района Республики Хакасия.

Глава Бельтирского сельсовета А.И.Сагалаков

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО

Постановлением администрации Бельтирского сельсовета

от «11» августа 2014 г.№ 65

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ БЕЛЬТИРСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников учреждений культуры муниципального образования Бельтирского сельсовета(далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Хакасия, постановлением Правительства РХ от 25.06.2013 г. № 53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей Республики Хакасия» и внесенных к нему изменений Постановлением Правительства Республики Хакасия № 07-п от 17.01.2014.

1.2. Настоящее Положение включает:

1) размеры базовых должностных окладов работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Бельтирского сельсовета(далее - муниципальные учреждения), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

2) размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

3) размер повышающего коэффициента к должностному окладу за наличие ученой степени;

4) размер повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

5) размеры повышающего коэффициента к должностному окладу молодым специалистам;

6) размер повышающего коэффициента к должностному окладу по водителям, имеющим 1 и 2 классы;

7) размеры должностных окладов руководителей, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения;

8) выплаты компенсационного характера;

9) выплаты стимулирующего характера.

1.3. Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с последующими изменениями).

1.4. Муниципальное учреждение в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

1.5. Номенклатура должностей работников в муниципальных учреждениях определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

1.6. Руководитель муниципального учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

**2. Порядок определения окладов (должностных окладов)**

**и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений**

2.1. Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

1) повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа;

2) повышающий коэффициент 1,30 к должностному окладу молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в муниципальные учреждения, имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент 1,50 к должностному окладу в течение первых трех лет;

3) повышающий коэффициент 1,11 к должностному окладу работникам за ученую степень;

4) повышающий коэффициент водителям, имеющим 1 класс, - 1,25, 2 класс – 1,1 к должностному окладу водителей (за исключением водителей, указанных в четвертом квалификационном уровне ПКГ «Общеотраслевые профессии работников второго уровня»).

2.2. Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу) молодым специалистам, водителям, имеющим 1,2 классы, за ученую степень, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия).

2.3. Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

2.4. Оплата труда работников муниципальных учреждений, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству согласно статьи 284 ТК РФ не может превышать половины нормы рабочего времени основного работника этой же категории, то есть трудовой договор с совместителем может быть заключен не более, чем на 0,5 ставки. Установить, что согласно определению, содержащемуся в ч. 1 ст. 282 ТК РФ, совместительством является выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. С работником должен быть заключен второй трудовой договор, в котором должно быть указано, что работа является совместительством (ч. 4 ст. 282 ТК РФ). Исключение составляют:

- работники в возрасте до восемнадцати лет;

- работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями;

- другие работники в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами».

2.5. Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения и тарифно-квалификационных характеристик по соответствующим должностям.

2.6. Руководитель муниципального учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

2.7. Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями муниципального учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.8. Должности работников культуры, руководителей, специалистов, служащих и рабочих муниципальных учреждений подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

1) профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры и искусства;

2) профессиональные квалификационные группы должностей работников сферы научных исследований и разработок;

3) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

4) профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры и искусства;

5) профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих;

6) профессиональные квалификационные группы должностей работников образования.

2.9. Размер должностного оклада определяется по формуле:

ДО = ДОкв.ур. x Кп.с.м.

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДОкв.ур - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп.с.м. - повышающий коэффициент специалистам муниципальных учреждений за работу в сельской местности и учреждениях, расположенных в поселках городского типа.

2.10. Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

ДОкв.ур. = ДОб x К,

где:

ДОкв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

**2.11. Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников культуры.**

2.11.1. Профессиональная квалификационная группа

"Должности технических исполнителей"

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4462 рубля | |
| Смотритель музейный; контролер билетов | 1 1,17 - 1,20 |

2.11.2. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры среднего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5193 рубля | |
| Организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки, руководитель музыкальной частью дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор | 1,10 - 2,07 |

2.11.3. Профессиональная квалификационная группа

"Должности работников культуры, искусства ведущего звена"

|  |  |
| --- | --- |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5760 рублей | |
| Концертмейстер по классу вокала (балета); главный библиотекарь; главный библиограф; художник-бутафор; художник- гример; художник по свету; художник- постановщик; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества , дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; | 1,00 -- 2,16 |

2.11.4. Профессиональная квалификационная группа

"Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства"

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 6957 рублей | |
| Главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер; руководитель литературно-драматургической частью; заведующий музыкальной частью; заведующий художественно-постановочной частью, программой (коллектива) цирка; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 1,00 - 2,07 |

2.11.5. Должности работников культуры, искусства,

не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, не вошедшая в квалификационный уровень | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 8384 рубля | |
| Заведующий (начальник) отделом по основной деятельности, службой (цехом); заведующий (начальник) других подразделений; главный администратор; главный режиссер; художественный руководитель; художественный руководитель клубного учреждения, научно-методического центра, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; главный инженер; ученый секретарь библиотеки; ученый секретарь музея; директор других художественных коллективов | 1,00 - 1,72 |

**2.12. Профессиональные квалификационные группы должностей**

**работников сферы научных исследований и разработок**

2.12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей

научных работников и руководителей структурных подразделений

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к  квалификационным уровням | Повышающий   коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 6957 рублей | | |
| первый | Младший научный сотрудник, научный сотрудник | 1,00 - 1,55 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 9925 рублей | | |
| второй | Старший научный сотрудник | 1,00 - 1,26 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 11516 рубля | | |
| третий | Ведущий научный сотрудник | 1,00 - 1,16 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 12431 рубль | | |
| четвертый | Главный научный сотрудник | 1,00 - 1,16 |

**2.13. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых**

**должностей руководителей, специалистов и служащих.**

2.13.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационные уровни | Должность, отнесенная к  квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4257 рублей | | |
| первый | делопроизводитель; кассир; секретарь; | 1,23 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4676 рублей | | |
| второй | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 1,24 |

2.13.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная к  квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4676 рублей | | |
| первый | специалист по работе с молодежью; техник; художник | 1,22 - 1,97 |

2.13.3. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная к  квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5193 рубля | | |
| первый | Бухгалтер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер- программист (программист); инженер-электроник (электроник); специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; юрисконсульт | 1,00 - 1,34 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760 рублей | | |
| второй | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория | 1,00-1,33 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957 рублей | | |
| третий | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутри должностная категория | 1,00-1,32 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8384 рубля | | |
| четвертый | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 1,00-1,28 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 10721 рубль | | |
| пятый | Главные специалисты | 1,00 |

**2.14. Профессиональные квалификационные группы профессий**

**рабочих культуры, искусства**

2.14.1. Профессиональная квалификационная группа

"Профессии рабочих культуры, искусства первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность, отнесенная к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4462 рубля | | |
|  | костюмер; осветитель; монтировщик сцены; заведующий хозяйственной частью | 1,17 - 1,30 |

**2.15. Профессиональные квалификационные группы**

**общеотраслевых профессий рабочих**

2.15.1. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные   к квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4095 рублей | | |
| первый | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-  квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кассир билетный; контролер-кассир; оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; подсобный рабочий; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования | 1,28 |

2.15.2. Профессиональная квалификационная группа

"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к  квалификационному уровню | Повышающий  коэффициент |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 4676 рублей | | |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) - 5760 рублей | | |
| Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) | 1,00-1,10 | 1,12 |
| второй | Наименование профессий рабочих, по  которым предусмотрено присвоение 6 и  7 квалификационных разрядов в  соответствии с Единым  тарифно-квалификационным справочником работ и профессий: столяр, швея;  осветитель; слесарь-сантехник;  слесарь-электрик по ремонту  электрооборудования; фотограф | 1,00 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957 рублей | | |
| третий | Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 1,00 |
| Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 7639 рублей | | |
| четвертый |  | 1,00-1,10 |

**3. Виды, размеры и условия установления выплат**

**компенсационного характера**

3.1. В соответствии с действующим законодательством и актами органа местного самоуправления к выплатам компенсационного характера относятся:

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

- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

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

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

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам муниципальных учреждений культуры, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам) или абсолютных размерах.

Размеры компенсационных выплат устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

**4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с действующим законодательством и актами органа местного самоуправления к выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, библиотечный стаж;

4) премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в муниципальных учреждениях устанавливаются работникам библиотек в размере 20% должностного оклада за первые три года и 5% за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавок не может превышать 40% оклада (должностного оклада).

4.3. К должностным окладам библиотечных работников и экскурсоводов, владеющих иностранными языками и применяющих их по роду своей деятельности, устанавливается надбавка в следующих размерах:

за знание и применение одного языка - 10%;

за знание и применение двух и более языков - 15%.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать:

- работникам художественного, артистического персонала муниципальных учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы и других мероприятий;

- работникам муниципальных учреждений культуры за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ и т.д.

4.5. Работникам муниципальных учреждений рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за выполнение и перевыполнение основных показателей деятельности муниципального учреждения, установленных приказом Администрации Бельтирского сельсовета за развитие материально-технической базы учреждения; за высокое исполнительское мастерство артистическому и художественному персоналу и другие.

4.6. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Основными условиями премирования являются:

- выполнение, перевыполнение основных количественных показателей деятельности муниципального учреждения;

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

- выполнение особо важных и срочных работ;

- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

- инициативность и творческий подход в работе;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

удовлетворенность населения предоставленными услугами и другие.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

4.7. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом разрабатываемых в учреждениях показателей и критериев оценки эффективности труда работников.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

4.8. Размер должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат, повышающих коэффициентов работнику муниципального учреждения определяются трудовым договором.

В трудовых договорах рекомендуется предусмотреть показатели, критерии и условия осуществления стимулирующих выплат.

4.9. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников муниципальных учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных муниципальным учреждением на оплату труда работников. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 25% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований из бюджета муниципального образования Бельтирского сельсовета и максимальными размерами не ограничивается.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, руководителям структурных подразделений, специалистам и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно, производятся по решению руководителя муниципального учреждения. Специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям руководителя, решение о выплатах стимулирующего характера производится по представлению заместителей руководителя. Решение о выплатах рекомендуется принимать комиссией, сформированной с учетом мнения представительного органа работников.

**5. Выплаты за почетные звания**

5.1. Работникам муниципальных учреждений культуры устанавливаются ежемесячные надбавки к окладам (должностным окладам) за почетные звания. Размеры ежемесячных надбавок к должностным окладам за почетные звания указаны в таблице.

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование почетного звания | Размер ежемесячной  надбавки к  должностному окладу |
| Народный артист Республики Хакасия | 6250 руб. |
| Заслуженный артист Российской Федерации, Заслуженный  художник Российской Федерации, Заслуженный работник культуры Российской Федерации, Заслуженный деятель искусств  Российской Федерации, Заслуженный артист РСФСР, Заслуженный  художник РСФСР, Заслуженный работник культуры РСФСР,  Заслуженный деятель искусств РСФСР | 5000 руб. |
| Заслуженный артист Республики Хакасия, Заслуженный работник  культуры Республики Хакасия, Заслуженный деятель искусств  Республики Хакасия, Народный мастер (Чон Узы) Республики  Хакасия | 15% |

5.2. Ежемесячные надбавки, установленные в абсолютном размере и процентном отношении к должностным окладам за почетные звания, выплачиваются по основному месту работы при условии, что работник осуществляет свою деятельность в учреждениях культуры на территории Республики Хакасия и почетное звание соответствует направлению профессиональной деятельности непосредственно по занимаемой должности.

5.3. При наличии у работника учреждения культуры двух и более почетных званий ежемесячная надбавка к должностному окладу устанавливается за одно почетное звание по выбору работника.

5.4. Ежемесячная надбавка не образует нового оклада.

**6. Определение должностных окладов руководителей,**

**заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальных**

**учреждений культуры**

6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Порядок оплаты труда работников учреждений устанавливается Советом депутатов Бельтирского сельсовета. Выплаты компенсационного характера производятся в соответствии с требованиями раздела 3 настоящего Положения.

6.2. Размер должностного оклада руководителя устанавливается в кратном соотношении к среднему должностному окладу (должностному окладу) работников основного персонала учреждения и составляет до трех размеров среднего оклада (должностного оклада).

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу учреждения, и расчет среднего оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяются учредителем.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения на 10 - 50% ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений (заместитель главного бухгалтера) устанавливаются приказом руководителя учреждения на 10 - 50% ниже должностного оклада руководителя подразделения.

6.4. К окладу (должностному окладу) руководителя учреждения, заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу руководителя , заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения за работу в сельской местности и в учреждениях, расположенных в поселках городского типа;

- повышающий коэффициент 1,11 к должностному окладу руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения за ученую степень.

6.5. Оклад (должностной оклад) руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения, умноженный на повышающий коэффициент за ученую степень, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера (кроме районного коэффициента и процентной надбавки за стаж работы в Республике Хакасия.

6.6. Доплаты за почетные звания руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения производятся в соответствии с требованиями раздела 5 настоящего Положения.

**7. Установление выплат стимулирующего характера руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения**

7.1. Руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения рекомендуется производить выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж непрерывной работы в библиотеке;

- премиальные выплаты по итогам работы.

7.2. Выплата стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в муниципальных учреждениях устанавливается руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру библиотеки в размере 20% должностного оклада за первые три года и 5% за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавки не может превышать 40% оклада (должностного оклада).

7.3. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера устанавливаются учредителем с учетом достижения муниципальным учреждением показателей муниципального задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) и (или) показателей эффективности работы руководителя муниципального учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципального учреждения по решению учредителя может быть установлен рост средней заработной платы работников муниципального учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с решением администрации Бельтирского сельсовета.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом высокого качества работы руководителя и возглавляемого им учреждения. Премирование руководителя муниципального учреждения рекомендуется производить по итогам работы за месяц, квартал, полугодие год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде либо к праздничным датам.

7.4. Премией является единовременное денежное вознаграждение, которое выплачивается руководителю муниципального учреждения за конкретные достижения в трудовой деятельности.

7.5. Премирование руководителя муниципального учреждения производится по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, за особые достижения или заслуги в области культуры, управленческой деятельности, конкретные результаты в труде либо к праздничным датам.

7.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются приказом руководителя муниципального учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения).

7.7. Размер выплат стимулирующего характера определяется в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении.

7.8. При наличии у руководителя муниципального учреждения культуры дисциплинарного взыскания премирование руководителя учреждения культуры не производится.

7.9. Размеры премий устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

**8. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда**

**муниципального учреждения**

8.1. Фонд оплаты труда муниципального учреждения формируется на календарный год за счет средств бюджета муниципального образования Бельтирского сельсовета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Рекомендуемое распределение фонда стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения по категориям персонала:

- административно-управленческий персонал- не более 25 процентов;

- основной персонал (работники культуры, искусства, кинематографии, технические исполнители и артисты вспомогательного состава), рабочие – не менее 75 процентов.

8.3. Перечень должностей, относимых к административно – управленческому персоналу, рекомендуется утверждать учредителем.

Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем муниципального учреждения с включением всех должностей работников данного учреждения в пределах фонда оплаты труда и согласовывается с учредителем в лице администрации Бельтирского сельсовета.

8.4. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых муниципальным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

8.5. Объем средств, направляемых на оплату труда работников муниципальных учреждений, не подлежит уменьшению, за исключением случаев реорганизации, ликвидации данного учреждения и сокращения объемов предоставляемых услуг.

8.6. Экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания муниципального учреждения, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников муниципального учреждения за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.