**От 04.03.2019 № 392**

**О внесении изменений в постановление администрации**

**муниципального образования Славянский район**

**от 28 октября 2013 года № 2757 «Об оплате труда работников**

**муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии**

**и образовательных учреждений,**

**подведомственных управлению культуры администрации**

**муниципального образования Славянский район»**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в целях совершенствования отраслевой системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район п о с т а н о в л я ю:

1. Внести в постановление администрации муниципального образования Славянский район от 28 октября 2013 года № 2757 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район» следующие изменения:

1.1. Приложение № 1 к постановлению «Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции согласно приложению № 1 к настоящему постановлению.

1.2. Приложение № 2 к постановлению «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции согласно приложению № 2 к настоящему постановлению.

1.3. Приложение № 5 к постановлению «Минимальные размеры должностных окладов и минимальные повышающие коэффициенты к должностным окладам по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции согласно приложению № 3 к настоящему постановлению.

1.4. Приложение № 6 к постановлению «Перечни общих профессий рабочих муниципальных учреждений муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции согласно приложению № 4 к настоящему постановлению.

1.5. Приложение № 7 к постановлению «Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры, искусства, кинематографии и образовательного учреждения, подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район» изложить в новой редакции согласно приложению № 5 к настоящему постановлению.

2. Признать утратившими силу:

приложение № 3 «Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район» к постановлению администрации муниципального образования Славянский район от 28 октября 2013 года № 2757 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район»;

приложение № 4 «Перечень профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район» к постановлению администрации муниципального образования Славянский район от 28 октября 2013 года № 2757 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район»;

постановление администрации муниципального образования Славянский район от 31 декабря 2014 года № 3515 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Славянский район от 28 октября 2013 года № 2757 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район».

3. Управлению по взаимодействию со средствами массовой информации (Воробьева) опубликовать настоящее постановление в печатном средстве массовой информации и обеспечить его размещение (опубликование) на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Славянский район (социальные вопросы) В.И. Титаренко.

5. Постановление вступает в силу на следующий день после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2019 года.

Глава муниципального

образования Славянский район Р.И. Синяговский

**ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ**

проекта постановления администрации муниципального образования

Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«О внесении изменений в постановление администрации

муниципального образования Славянский район

от 28 октября 2013 года № 2757 «Об оплате труда работников

муниципальных учреждений культуры, искусства,

кинематографии и образовательных учреждений,

подведомственных управлению культуры администрации

муниципального образования Славянский район»

Проект подготовлен и внесен:

Управлением культуры

Начальник Г.И. Черноусова

Проект согласован:

Первый заместитель главы

муниципального образования

Славянский район

(вопросы экономического развития) Е.В. Колдомасов

Заместитель главы муниципального

образования Славянский район,

управляющий делами С.А. Поздняков

Заместитель главы муниципального

образования Славянский район

(социальные вопросы) В.И. Титаренко

Заместитель главы муниципального

образования Славянский район,

начальник финансового управления В.П. Пахарь

Директор муниципального казенного

учреждения «Централизованная бухгалтерия

управления и социально-культурной сферы» Д.Ф. Букач

Начальник общего отдела

управления деламиС.Д. Кужильная

Начальник управления

правового обеспечения

муниципальной деятельности В.Е. Носань

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к постановлению администрации

муниципального образования

 Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Славянский район

от 28 октября 2013 года № 2757

(в редакции постановления

администрации муниципального

образования Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_)

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры,

искусства и кинематографии муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования Славянский 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.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии муниципального образования Славянский район (далее – учреждение).

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 и главного бухгалтера.

Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

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, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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.

Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

На основе настоящего Положения учреждения разрабатывают с учётом мнения представительного органа работников учреждения положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

2. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих должности служащих

2.1. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Базовый оклад, рублей с 01.01.2019 года |
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава | 6 456 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 8 778 |
| 3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена | 10 087 |
| 4 | Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | 11 497 |

Базовые оклады работников, занимающих должности служащих, не указанные в абзаце 1 настоящего пункта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ (приложение № 3 Постановления):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень должностей | Базовый оклад, рублей с 01.01.2019 года |
| 1 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 5 516 |
| 2 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5 609 |
| 3 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 6 170 |
| 4 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 8 412 |

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

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.

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 профессиональное мастерство 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 | Должностная категория | 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:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

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

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные нормативными правовыми актами Краснодарского края.

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); иным служащим из числа персонала музеев и 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 муниципальных учреждениях культуры, искусства и кинематографии по профилю деятельности, 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 выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков, в следующих размерах:

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

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

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

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

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

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

2.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников

сферы научных исследований и разработок

3.1. Базовые оклады работников сферы научных исследований и разработок устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Базовый оклад, рублей с 01.01.2019года |
| 1 | Должности научно-технических работников второго уровня | 8 778 |
| 2 | Должности научно-технических работников третьего уровня | 10 087 |
| 3 | Должности научных работников и руководителей структурных подразделений  | 10 792 |

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

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников сферы научных исследований и разработок повышающих коэффициентов к окладу следующих видов:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу.

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 устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3.3 – 3.4 настоящего раздела.

3.3. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам сферы научных исследований и разработок учреждения в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. По должностям, предусматривающим категорирование (кроме научных сотрудников) |
| 1.1 | Первая категория | 0,05 |
| 1.2 | Вторая категория | 0,10 |
| 2. По должностям научных работников |
| 2.1 | Научный сотрудник | 0,05 |
| 2.2 | Старший научный сотрудник | 0,15 |
| 2.3 | Ведущий научный сотрудник | 0,20 |
| 2.4 | Главный научный сотрудник | 0,35 |
| 3. По должностям руководителей структурных подразделений |
| 3.1 | Начальник (руководитель) бригады (группы)  | 0,22 |
| 3.2 | Заведующий (начальник) отдела (сектора, лаборатории), входящего в структурное подразделение | 0,25 |
| 3.3 | Заведующий (начальник) структурного подразделения, ученый секретарь | 0,35 |

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.

3.4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику сферы научных исследований и разработок 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 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 стимулирующей надбавки к окладу за выслугу лет в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям, специальностям, 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 |

3.6. В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные нормативными правовыми актами Краснодарского края.

3.7. С учетом условий труда работникам сферы научных исследований и разработок устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.8. Работникам сферы научных исследований и разработок выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 2 к настоящему Положению, 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 |
| Базовый размер оклада с 1 января 2019 года, рублей |
| 5 422 | 6 170 | 7 010 | 8 131 | 8 784 | 9 344 | 9 625 | 9 906 |

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям рабочих муниципального образования Славянский район (приложение № 4 Постановления) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |
| --- |
| Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Размер оклада с 1 января 2019 года, рублей |
| 5 422 | 5 516 | 5 609 | 5 702 | 5 798 | 5 981 | 6 170 | 6 356 |

4.2. 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 руководителем учреждения 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 4.3 – 4.4 настоящего раздела.

4.3.Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

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

4.4. 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, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Размер повышающего коэффициента – в пределах 0,3.

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 муниципальных учреждений муниципального образования Славянский 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.

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

за профессиональное мастерство;

за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные нормативными правовыми актами Краснодарского края.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 4.6 – 4.7 настоящего раздела.

4.6. 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.

4.7. 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 |

4.8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника управления культуры администрации муниципального образования Славянский район (далее – начальник управления) в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 5 к Постановлению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, для определения размера должностного оклада руководителя используется средний размер заработной платы работников учреждений соответствующих типов.

При установлении должностного оклада руководителю вновь созданного учреждения критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

5.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

5.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

5.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование, устанавливаются приказом начальника управления на основании оценки деятельности учреждения за отчётный период в соответствии с установленными приказом начальника управления критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнение показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

5.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.7. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления на основании письменного заявления руководителя учреждения.

5.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017 года № 1817 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового).

5.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальных сайтах соответствующих учреждений не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление культуры администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

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

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

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

7. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях 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 совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.2. 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 – 4 процента 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.

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

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.

7.4. Выплата за специфику работы устанавливается:

работникам руководящего состава учреждений, являющихся методическими центрами для муниципальных учреждений культуры муниципального образования Славянский район, и муниципальных музеев, включенных в федеральный Перечень музеев; всем работникам специальных библиотек для слепых; работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический» – в размере 10 процентов от оклада;

работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала учреждений и коллективов, включенных в перечень ведущих театров и творческих коллективов Российской Федерации – в размере 15 процентов от оклада.

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

7.5. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, , увеличение объема работ, 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.

7.6. 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.

7.7. 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.

7.8. 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 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 не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

8.2. 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 деятельностью 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.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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.

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

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

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. 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.

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

9. Другие вопросы оплаты труда

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

9.3. 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.

9.4. 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».

Начальник управления культуры Г.И. Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии,

муниципального образования

Славянский район

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников муниципальных учреждений

культуры, искусства, кинематографии

1. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников муниципальных учреждений культуры,

искусства и кинематографии

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

артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;

контролер билетов;

смотритель музейный.

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

аккомпаниатор;

ассистенты режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера;

заведующий билетными кассами;

заведующий костюмерной;

культорганизатор;

организатор экскурсий;

помощник режиссера;

распорядитель танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части дискотеки;

репетитор по технике речи;

руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам;

суфлер.

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

аккомпаниатор-концертмейстер;

администратор (старший администратор);

артист балета;

артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива;

артисты, ведущие концерты;

артист-вокалист (солист);

артист драмы;

артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава;

артист (кукловод) театра кукол;

артист оркестра;

артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного оркестра (ансамбля);

артист симфонического, камерного, эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных инструментов;

артист хора;

артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива;

библиограф;

библиотекарь;

главный библиотекарь;

главный библиограф;

заведующий аттракционом;

заведующий труппой;

звукооператор;

кинооператор;

концертмейстер по классу вокала (балета);

лектор (экскурсовод);

лектор-искусствовед (музыковед);

мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;

методист;

помощник главного режиссера (художественного руководителя);

редактор;

репетитор по балету;

репетитор по вокалу;

сотрудник службы безопасности;

художник-бутафор;

художник-гример;

художник-декоратор;

художник-конструктор;

художник-модельер театрального костюма;

художник-постановщик;

художник по свету;

художник-реставратор;

художник-скульптор;

художник-фотограф;

чтец-мастер художественного слова;

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

балетмейстер;

балетмейстер-постановщик;

главный администратор;

главный балетмейстер;

главный дирижер;

главный инженер;

главный режиссер;

главный хормейстер;

главный хранитель фондов;

главный художник;

директор театра (концертного зала, художественного коллектива), не обладающего правами юридического лица;

дирижер;

заведующий музыкальной частью;

заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, службой, производственной мастерской, цехом);

заведующий (начальник) другим структурным подразделением;

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;

заведующий филиалом библиотеки (централизованной библиотечной системы);

заведующий художественно-оформительской мастерской;

заведующий художественно-постановочной частью;

звукорежиссер;

режиссер;

режиссер-постановщик;

руководитель литературно-драматургической части;

руководитель клубного формирования, любительского объединения, клуба по интересам;

хормейстер;

художественный руководитель;

художественный руководитель культурно-досугового учреждения.

2. Профессиональные квалификационные группы должностей

работников сферы научных исследований и разработок

муниципальных учреждений культуры,

искусства и кинематографии

2.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности научно-технических работников второго уровня»:

лаборант-исследователь;

техник-проектировщик.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности научно-технических работников третьего уровня»:

инженер-исследователь;

инженер-проектировщик;

переводчик технической литературы.

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности научных работников и руководителей структурных подразделений»:

главный научный сотрудник;

заведующий (начальник) научно-исследовательским (конструкторским) отделом (лабораторией, отделением, сектором);

заведующий (начальник) структурным подразделением (техническим архивом, лабораторией, чертежно-копировальным бюро, аспирантурой, отделом научно-технической информации, научно-исследовательским сектором (лабораторией), входящим в состав научно-исследовательского отдела (лаборатории, отделения);

младший научный сотрудник, научный сотрудник, старший научный сотрудник, ведущий научный сотрудник;

начальник (руководитель) бригады, группы;

начальник (заведующий) обособленного подразделения;

ученый секретарь.

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии,

муниципального образования

Славянский район

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий рабочих муниципальных учреждений

культуры, искусства, кинематографии

Бутафор;

бутафор-декоратор, занятый изготовлением особо сложных скульптурных изделий и декораций для театральных постановок;

видеотекарь;

водитель автобусов имеющих 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов;

водитель автобусов оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения;

водитель 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;

красильщик в пастижерном производстве;

киномеханик;

макетчик театрально-постановочных макетов;

макетчик, занятый изготовлением особо сложных макетов для театральных постановок;

маляр по отделке декораций;

машинист сцены;

машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих менее 10 человек;

машинист сцены, возглавляющий монтировочную часть с численностью рабочих более 10 человек;

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;

монтажник негатива;

монтажник позитива;

монтировщик сцены;

настройщик духовых инструментов;

настройщик пианино и роялей;

настройщик-регулировщик смычковых инструментов;

настройщик щипковых инструментов;

настройщик язычковых инструментов;

обувщик по ремонту сценической обуви;

обувщик по индивидуальному пошиву обуви;

оператор магнитной записи; оператор видеозаписи;

оператор пульта управления киноустановки;

осветитель;

осветитель, ведущий разработку схем освещения и световых эффектов в сложных по оформлению спектаклях, цирковых представлениях, концертных программах, отбор и установку средств операторского освещения;

пастижер;

пиротехник;

портной;

переплетчик, занятый переплетением особо ценных книг и особо важных документов;

рабочий по уходу за животными, представляющими особую опасность для жизни; 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;

реставратор-ремонтировщик органов, особо ценных и уникальных пианино, роялей;

реставратор-ремонтировщик уникальных смычковых и щипковых музыкальных инструментов;

реставратор ударных инструментов;

реставратор язычковых инструментов;

реставратор фильмокопий;

столяр по изготовлению декораций;

столяр, занятый ремонтом и реставрацией музейной и художественной мебели из дерева ценных пород;

таксидермист;

укладчик диапозитивных фильмов;

установщик декораций;

униформист;

фильмопроверщик;

фильмотекарь;

фотограф;

фотограф, занятый выполнением репродуцированных работ и реставрацией особо важных документов с угасающими текстами;

фототекарь;

формовщик головных уборов;

шапитмейстер;

шапитмейстер, занятый выполнением особо сложных работ по монтажу передвижных цирков;

швея.

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к постановлению администрации

муниципального образования

 Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Славянский район

от 28 октября 2013 года № 2757

(в редакции постановления

администрации муниципального

образования Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_)

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных

образовательных учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации

муниципального образования Славянский район

1. Общие положения

Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район, (далее – Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район (далее – учреждение).

Положение включает в себя:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Система оплаты труда работников учреждений, включающая размеры окладов (должностных окладов) работников, показатели, критерии, условия и размеры выплат стимулирующего характера, повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного характера, критерии, показатели и периодичность оценки эффективности деятельности работников организаций устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Краснодарского края, муниципальными правовыми актами, а также настоящим Положением.

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, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

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.

Месячная заработная плата работников учреждений, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже утвержденного минимального размера оплаты труда.

На основе настоящего Положения учреждения разрабатывают с учётом мнения представительного органа работников учреждения положение об оплате труда, не противоречащее настоящему Положению и действующему законодательству в сфере труда.

Оплата труда работников производится в пределах фонда оплаты труда, утверждённого планом финансово-хозяйственной деятельности организации на соответствующий финансовый год.

Объем бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждений в части оплаты труда работников может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (сетевых показателей).

2. Порядок и условия оплаты труда работников,

занимающих должности служащих

2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) по занимаемым должностям работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень групп должностей | Базовый оклад, рублей с 01.01.2019года |
| 1 | Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» | 5 609 |
| 2 | Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» | 6 356 |
| 3 | Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников» | 8 472 |
| 4 | Должности, отнесённые к профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» | 8 598 |

В базовый оклад (базовый должностной оклад) педагогических работников, определённых постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», и руководителя структурного подразделения, если его деятельность связана с руководством образовательным (воспитательным) процессом, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 115 рублей.

Применение повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным уровням к базовому окладу (базовому должностному окладу) установленному по ПКГ и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями образует новый оклад (должностной оклад).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения устанавливается в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, отражены в приложении № 4 к настоящему Положению.

Порядок зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в вооруженных силах СССР и Российской Федерации установлен в приложении № 5 к настоящему Положению.

Базовые оклады работников отрасли культуры, искусства, кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности | Базовый оклад, рублейс 01.01.2019 года |
| 1 | Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава  | 6 456 |
| 2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена | 8 778 |
| 3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена  | 10 087 |

Базовые оклады работников, занимающих должности служащих, не указанные в абзаце 1 настоящего пункта, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ (приложение № 3 Постановления):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Перечень должностей | Базовый оклад, рублейс 01.01.2019 года |
| 1 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 5 516 |
| 2 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 5 609 |
| 3 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 6 170 |
| 4 | Наименование должностей, отнесенных к профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | 8 412 |

Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

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

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за ученую степень, почетное звание.

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 осуществления повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 2.3 – 2.5 настоящего раздела Положения.

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

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной педагогическому работнику:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | Высшая квалификационная категория | 0,15 |
| 2. | Первая квалификационная категория | 0,10 |
| 3. | Вторая квалификационная категория | 0,05 |

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. 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.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за ученую степень, почетное звание устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание при соответствии ученой степени, почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Размеры повышающего коэффициента за ученую степень, почетное звание:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование выплаты | Размер повышающего коэффициента |
| 1. | За ученую степень доктора наук (с даты принятия решения Высшей Аттестационной комиссии России о выдаче диплома) | 0,15 |
| 2. | За ученую степень кандидата наук (с даты принятия ре­шения Высшей Аттестационной комиссии России о вы­даче диплома), за почетное звание «Заслуженный», «На­родный», при награждении почетным знаками «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник просвещения РФ», «Почетный работник общего образования РФ» или при награждении Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации. | 0,075 |

Применение повышающего коэффициента за ученую степень, почетное звание 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:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам приведены в пунктах 2.7 – 2.8 настоящего раздела.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшим исполнительным органом государственной власти Краснодарского края.

2.7. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

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.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной выплаты до 200%.

Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (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 5 до 10 лет | 10 |
| 3. | Свыше 10 лет | 15 |

2.9. Выплаты стимулирующего характера, за исключением выплат, предусмотренных подпунктами 2.4 и 2.7 настоящего положения, устанавливаются для педагогических работников пропорционально объему учебной нагрузки (педагогической работы), остальным работникам пропорционально объему выполняемой работы.

2.10. Выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке

2.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.11. Работникам, занимающим должности, указанные в пункте 2.1, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих

профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям рабочих культуры, искусства, кинематографии, перечисленным в приложении № 6 к настоящему Положению, 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 |
| Базовый размер оклада с 1 января 2019 года, рублей |
| 5 422 | 6 170 | 7 010 | 8 131 | 8 784 | 9 344 | 9 625 | 9 906 |

3.2. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям рабочих муниципального образования Славянский район (приложение № 4 Постановления) устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |
| --- |
| Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Размер оклада с 1 января 2019 года, рублей |
| 5 422 | 5 516 | 5 609 | 5 702 | 5 798 | 5 981 | 6 170 | 6 356 |

3.3. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих персонального повышающего коэффициента.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения 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 повышающего коэффициента к окладам рабочих приведен в пунктах 3.3 настоящего раздела.

3.4. 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.

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

за интенсивность и высокие результаты работы;

за выслугу лет;

за качество выполнения работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

к окладам работников, подчиненных заместителям руководителей – по представлению заместителей руководителя учреждения;

к окладам 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 3.6 – 3.7 настоящего раздела.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные высшими исполнительными органами Краснодарского края.

3.6. Стимулирующую выплату за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения рекомендуется устанавливать:

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.

Размер стимулирующей выплаты за интенсивность и эффективность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу) по одному или нескольким основаниям.

Рекомендуемый размер указанной выплаты до 200%.

Стимулирующая выплата устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

3.7. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (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 5 до 10 лет | 10 |
| 3. | Свыше 10 лет | 15 |

3.8. Выплаты стимулирующего характера, предусмотренные подпунктом 3.7 настоящего положения, устанавливаются работникам пропорционально объему выполняемой работы.

3.9. Выплаты стимулирующего характера за выслугу лет осуществляются в первоочередном порядке

3.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.11. Работникам, занимающим должности, указанные в пункте 3.1, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и главного бухгалтера

4.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и (или) дополнительным соглашением к нему, устанавливается приказом начальника управления культуры администрации муниципального образования Славянский район (далее – начальник управления) в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя определяется в соответствии с приложением № 5 к Постановлению.

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, для определения размера должностного оклада руководителя используется средний размер заработной платы работников учреждений соответствующих типов.

При установлении должностного оклада руководителю вновь созданного учреждения критерии для установления кратности при определении должностного оклада руководителя определяются по планируемым критериям.

4.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже должностного оклада руководителя и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

4.4. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

4.5. Руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, в том числе премирование, устанавливаются приказом начальника управления на основании оценки деятельности учреждения за отчётный период в соответствии с установленными приказом начальника управления критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения.

В качестве показателя эффективности работы руководителя учреждения может быть установлен рост средней заработной платы работников учреждения в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, выполнение показателей деятельности учреждения, выполнения муниципального задания.

Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником управления в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – руководителем учреждения в дополнительных соглашениях к трудовым договорам работников.

4.6. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.7. Руководителю учреждения может выплачиваться материальная помощь из фонда оплаты труда учреждения.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает начальник управления на основании письменного заявления руководителя учреждения.

4.8. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждений (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) рассчитывается за календарный год и устанавливается в кратности до 4 в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Славянский район от 4 июля 2017 года № 1817 «Об установлении размера предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы».

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливается приказом начальника управления и может быть увеличен по решению управления, в отношении руководителя, его заместителей, главного бухгалтера учреждения, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый администрацией муниципального образования Славянский район (при наличии такового).

4.9. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации муниципального образования Славянский район, а также на официальных сайтах соответствующих учреждений не позднее первого квартала года, следующего за отчетным, в доступном режиме для всех пользователей информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

В целях своевременного размещения информации руководитель учреждения обеспечивает ее представление с письменными согласиями на обработку персональных данных в управление образования администрации муниципального образования Славянский район не позднее 5 марта года, следующего за отчетным периодом. В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и размер их среднемесячной заработной платы (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

При этом в составе размещаемой на официальных сайтах информации запрещается указывать данные, позволяющие определить место жительства, почтовый адрес, телефон и иные индивидуальные средства коммуникации лиц, указанных выше, а также сведения, отнесенные к государственной тайне или сведениям конфиденциального характера.

Обработка персональных данных руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения осуществляется на основании их письменных согласий.

5. Индивидуальные условия оплаты труда
отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала и имеющим большой опыт педагогической, научной работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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

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

6. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в учреждениях 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 совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

6.2. 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 – 4 процента 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.

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

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.

6.4. Выплата за специфику работы устанавливается:

педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) в размере 15 процентов от оклада.

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

6.5. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, , увеличение объема работ, 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

6.8. 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 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 не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

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

7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

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

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

 Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда:

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

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

других работников, занятых в структурных подразделениях учреждения – на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

7.2. 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.

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), тарифной ставке 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.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно 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, Министерства образования Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

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

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. 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 интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

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

8. Другие вопросы оплаты труда

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

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

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

8.3. 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.

8.4. 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».

Начальник управления культуры Г.И. Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования

Славянский район

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ (БАЗОВЫЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ)

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов (должностных окладов) по занимаемым должностям работников

муниципальных образовательных учреждений

1. Профессиональная квалификационная группа

«Учебно-вспомогательный персонал первого уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должность | Повышающий коэффициент |
| 1 квалификационный уровень | Вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части | 0,00 |

1. Профессиональная квалификационная группа

«Учебно-вспомогательный персонал второго уровня»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификаци­онный уровень | Должность | Повы­шающий коэффици­ент |
| 1 квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший де­журный по режиму | 0,06 |

1. Профессиональная квалификационная группа

«Педагогические работники»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификаци­онный уровень | Должность | Повы­шающий коэффици­ент |
| 1 квалификаци­онный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 0,00 |
| 2 квалификаци­онный уровень | Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог | 0,08 |
| 3 квалификаци­онный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образо­вания | 0,09 |
| 4 квалификаци­онный уровень | Преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (ло­гопед); педагог-библиотекарь | 0,10 |

1. Профессиональная квалификационная группа

«Руководители структурных подразделений»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификаци­онный уровень | Должность | Повы­шающий коэффици­ент |
| 1 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделе­нием: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и обра­зовательную программу до­полнительного образования детей1 | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управ­ляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консульта­ционного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования2; старший мастер обра­зовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий, директор, руководитель, управ­ляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессио­нального образования | 0,10 |

1 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню.

2 Кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню.».

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования

Славянский район

ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

1. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения ставок заработной платы, установленных в соответствии с настоящим Положением, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогических работников за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства.

2. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объёма учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

Заработная плата педагогическим работникам рассчитывается пропорционально фактически отработанным дням.

3. Тарификация педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, производится два раза в год – на начало нового учебного года (1 сентября) и на начало календарного года (1 января).

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке работников.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Начальник управления культуры Г.И. Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования

Славянский район

Порядок
и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

муниципальных образовательных учреждений,

подведомственных управлению культуры администрации

муниципального образования Славянский район

1. Почасовая оплата труда муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за часы педагогической работы в объёме 300 часов в год сверх учебной нагрузки, установленной при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путём умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда может увеличиваться на повышающие коэффициенты за квалификационную категорию и учёную степень, почётное звание, а также стимулирующую надбавку за выслугу лет.

2. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, организаций и организаций (в том числе работников органов управления образованием), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, устанавливаются учреждением самостоятельно в положении об оплате и стимулировании труда работников.

3. Часы учебной практики (пленэра) учащихся детских художественных школ и школ искусств, имеющих художественные отделения, проводимые преподавателем в соответствии с учебным планом организации, включаются в учебную нагрузку преподавателя.

Часы пленэра, выданные преподавателем сверх установленной ему учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно как разница между фактически выданными часами и часами основной учебной нагрузки.

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования

Славянский район

ПЕРЕЧЕНЬ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОРГАНИЗАЦИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ,

ВРЕМЯ РАБОТЫ В КОТОРЫХ ЗАСЧИТЫВАЕТСЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ

СТАЖ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование учреждений и организаций | Наименование должностей |
| I |
| Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов); учреждения здравоохранения и социального обеспечения: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых. | Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие)заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летной подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники) практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба) |
| II |
| Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (не зависимо от ведомственной подчиненности)  | Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты  |
| III |
| 1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями | 1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, юридической, хозяйственной деятельностью, программным обеспечением, со строительством, снабжением, делопроизводством) |
| 2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве | 2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров |
| IV |
| Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации | Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты  |
| V |
| Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками  | Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, психологи, преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами  |
| VI |
| Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения  | Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора- методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога |

Примечание:

В стаж педагогической работы включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов оргметодотдела республиканской, краевой, областной больницы.

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования

Славянский район

ПОРЯДОК ЗАЧЕТА

В ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ СТАЖ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ

В ОТДЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ (ОРГАНИЗАЦИЯХ), А ТАКЖЕ ВРЕМЕНИ

ОБУЧЕНИЯ В УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО И

СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО

ОБРАЗОВАНИЯ И СЛУЖБЫ В ВООРУЖЕННЫХ СИЛАХ СССР И

РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы;

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в пункте 1.1 настоящего Порядка;

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах); Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); в комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников помимо периодов, предусмотренных пунктами 1 и 2, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

мастерам производственного обучения;

педагогам дополнительного образования;

педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

педагогам-психологам;

методистам;

педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Решение конкретных вопросов о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) осуществляет руководитель образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной не педагогической работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшему порядку исчисления педагогического стажа, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Начальник управления культуры Г.И. Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

к Положению об оплате труда работников муниципальных образовательных

учреждений, подведомственных

управлению культуры администрации муниципального образования

Славянский район

I. Перечень

должностей работников культуры, искусства, кинематографии

1. Профессиональные квалификационные группы

должностей работников муниципальных учреждений культуры,

искусства и кинематографии

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

контролер билетов.

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

аккомпаниатор;

заведующий костюмерной;

организатор экскурсий;

руководитель кружка.

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

библиотекарь;

звукооператор.

II. Перечень

профессий рабочих культуры, искусства, кинематографии

Костюмер.

Начальник управления культуры Г.И. Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к постановлению администрации

муниципального образования

 Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Славянский район

от 28 октября 2013 года № 2757

(в редакции постановления

администрации муниципального

образования Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_)

БАЗОВЫЕ ОКЛАДЫ

по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

и размеры повышающих коэффициентов к минимальным размерам окладов

(должностных окладов) общеотраслевых должностей руководителей,

специалистов и служащих работников муниципальных учреждений

муниципального образования Славянский район

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Повышающий коэффициент |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня

Базовый оклад с 01.01.2019 года – 5 516 рублей |
| 1 квалификационный уровень | Агент, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и другое), дежурный бюро пропусков, делопроизводитель, инкассатор, калькулятор, кассир, комендант, копировщик, маркировщик, машинистка, нарядчик, оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов, паспортист, секретарь, секретарь-машинистка, секретарь-стенографистка, статистик, стенографистка, табельщик, таксировщик, учетчик, чертежник, эвакуатор, экспедитор, экспедитор по перевозке грузов | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «стар­ший» | 0,02 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровняБазовый оклад с 01.01.2019 года – 5 609 рублей |
| 1 квалификационный уровень | Администратор, диспетчер, инспектор, инспектор по кадрам, инспектор по контролю за исполнением поручений, инструктор производственного обучения рабочих массовых профессий, лаборант, секретарь незрячего специалиста, секретарь руководителя, техник (всех наименований), товаровед | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Заведующая машинописным бюро, заведующий архивом, заведующий бюро (справочным), заведующий бюро пропусков, заведующий камерой хранения, заведующий канцелярией, заведующий комнатой отдыха, заведующий копировально-множительным бюро, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством, заведующий экспедицией.Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «стар­ший».Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория. | 0,040,040,07 |
| 3 квалификационный уровень | Заведующий общежитием, заведующий прачечной, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, начальник хозяйственного отдела, производитель работ (прораб), включая старшего.Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается 1 внутридолжностная категория. | 0,150,13 |
| 4 квалификационный уровень | Заведующий виварием, мастер участка (включая старшего), механик (гаража).Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «веду­щий». | 0,170,15 |
| 5 квалификационный уровень | Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской, начальник смены (участка), начальник цеха (участка). | 0,2 |
| 3. Общеотраслевые должности служащих третьего уровняБазовый оклад с 01.01.2019 года – 6 170 рублей |
| 1 квалификационный уровень | Архитектор, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер (всех наименований), конструктор, корректор, математик, менеджер (всех наименований), переводчик, переводчик-дактилолог, переводчик синхронный, программист, психолог, социолог, специалист, специалист гражданской обороны, специалист по кадрам, специалист по маркетингу, специалист по охране труда, специалист по связям с общественностью, сурдопереводчик, технолог, физиолог, электроник, экономист (всех наименований), художник, юрисконсульт. | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может уста­навливаться II внутридолжностная категория. | 0,07 |
| 3 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может уста­навливаться I внутридолжностная категория. | 0,10 |
| 4 квалификационный уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может уста­навливаться производное должностное наименование «ведущий». | 0,20 |
| 5 квалификационный уровень | Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских. | 0,30 |
| 4. Общеотраслевые должности служащих четвертого уровняБазовый оклад с 01.01.2019 года – 8 412 рублей |
| 1 квалификационный уровень | Начальник отдела, начальник штаба гражданской обороны, руководитель службы охраны труда. | 0,00 |
| 2 квалификационный уровень | Главный\* (диспетчер, инженер, механик, экономист, энергетик, технолог). | 0,10 |
| 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения. | 0,20 |

\* За исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя учреждения либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя учреждения».

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

к постановлению администрации

муниципального образования

 Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Славянский район

от 28 октября 2013 года № 2757

(в редакции постановления

администрации муниципального

образования Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_)

ПЕРЕЧЕНЬ ОБЩИХ ПРОФЕССИЙ

рабочих муниципальных учреждений

муниципального образования Славянский район

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к квалификационным уровням |
| 1. Общие профессии рабочих первого уровня |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель мототранспортных средств; водитель погрузчика; водитель транспортно-уборочной машины; водитель электро- и автотележки; возчик; газосварщик; гардеробщик; гладильщик; грузчик; дворник; дезинфектор; жестянщик; зоолаборант серпентария (питомника); изготовитель пищевых полуфабрикатов; истопник; каменщик; кассир билетный; кастелянша; киномеханик; кладовщик; кондитер; контролер-кассир; конюх; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; курьер; кухонный рабочий; лаборант химического анализа; лифтер; маляр; матрос береговой; матрос-спасатель; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; мойщик посуды; мойщик-уборщик подвижного состава; моторист (машинист); облицовщик-плиточник; обработчик справочного и информационного материала; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор копировальных и множительных машин; оператор котельной; оператор очистных сооружений; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; официант; парикмахер; пекарь; переплетчик документов; плотник; повар; подсобный рабочий; полотер; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; приемщик заказов; приемщик золота стоматологических учреждений (подразделений); приемщик пункта проката; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий зеленого хозяйства; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по обслуживанию в бане; раздатчик нефтепродуктов; рабочий по уходу за животными; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; радиооператор; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; садовник; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; стеклопротирщик; столяр; столяр строительный, слесарь-электромонтажник; сторож (вахтер); телефонист; телефонист местной телефонной связи; токарь-расточник; токарь; тракторист; уборщик мусоропроводов; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фильмопроверщик; фотограф; фотооператор; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. |
| 2 квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенных к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене). |
| 2. Общие профессии рабочих второго уровня |
| 1 квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: автоклавщик, аккумуляторщик; аппаратчик гидролиза; аппаратчик дегидрирования; аппаратчик химводоочистки; аппаратчик экстрагирования; буфетчик; водитель автомобиля; водитель погрузчика; водолаз; газосварщик; гладильщик; жестянщик; изготовитель пищевых полуфабрикатов; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; контролер-кассир; кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов; кровельщик по стальным кровлям; кузнец ручной ковки; лаборант по ультразвуковой технике; лаборант химического анализа; маляр; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист моечных машин; машинист насосных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; моторист (машинист); наездник; облицовщик-плиточник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; обувщик по ремонту обуви; оператор агрегата обработки отходов; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор видеозаписи; оператор заправочных станций; оператор котельной; оператор связи; оператор стиральных машин; оператор хлораторной установки; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; оптик медицинский; официант; парикмахер; пекарь; плотник; повар; пожарный; пошивщик шорно-седельных изделий; приготовитель кормов; пропитчик по огнезащитной пропитке; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь по топливной аппаратуре; слесарь по эксплуатации и ремонту газового оборудования; слесарь-инструментальщик; слесарь-ремонтник; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; столяр; столяр строительный; слесарь - электромонтажник; телефонист; токарь; токарь- расточник; фильмопроверщик; фотограф; швея; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. |
| 2 квалифи­кационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: аппаратчик дегидрирования; аппаратчик экстрагирования; водитель автомобиля, водитель погрузчика; водолаз; маляр; газосварщик; испытатель двигателей; каменщик; киномеханик; кондитер; машинист (кочегар) котельной; машинист крана (крановщик); машинист компрессорных установок; машинист насосных установок; машинист холодильных установок; машинист экскаватора; механик по техническим видам спорта; наездник; обувщик по индивидуальному пошиву обуви; оператор видеозаписи; оператор котельной; оптик медицинский; плотник; повар; радиомеханик по обслуживанию и ремонту радиотелевизионной аппаратуры; слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике; слесарь по ремонту автомобилей; слесарь по ремонту оборудования тепловых сетей; слесарь-ремонтник; слесарь-инструментальщик; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; слесарь- электромонтажник; столяр; столяр строительный; токарь; токарь-расточник; тренер лошадей; фотограф; фрезеровщик; швея; шлифовщик; штукатур; электрогазосварщик; электромеханик по лифтам; электромеханик по ремонту медицинского оборудования; электромонтер диспетчерского оборудования и телеавтоматики; электромонтер по обслуживанию подстанции; электросварщик ручной сварки; электромонтер по ремонту аппаратуры, релейной защиты и автоматики; электромонтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования. |
| 3 квалифи­кационный уровень | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля; водолаз; слесарь-ремонтник. |
| 4 квалифи­кационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы и высококвалифицированных рабочих. |

 ».

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

к постановлению администрации

муниципального образования

 Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_\_

«ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Славянский район

от 28 октября 2013 года № 2757

(в редакции постановления

администрации муниципального

образования Славянский район

от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_\_\_\_)

Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

муниципального учреждения культуры, искусства, кинематографии и образовательного учреждения, подведомственного управлению культуры

администрации муниципального образования Славянский район

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения культуры, искусства, кинематографии и образовательного учреждения, подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район (далее − Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителей, главного бухгалтера муниципального учреждения культуры, искусства, кинематографии и образовательного учреждения, подведомственного управлению культуры администрации муниципального образования Славянский район (далее – учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему, устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

2.1. Должностной оклад заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы.

3. Кратность устанавливается главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, и определяется с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления муниципальным имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

4. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждений (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) и средней заработной платы работников учреждений (без руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования) устанавливается в кратности до 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения и средней заработной платы работников учреждения может быть увеличен по решению главного распорядителя бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение, в отношении руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учреждения, включенного в соответствующий перечень, утверждаемый этим главным распорядителем бюджетных средств.

5. При расчете средней заработной платы работников учреждения для определения размера должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера, и работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя, его заместителя, главного бухгалтера структурного подразделения.

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

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

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

При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников учреждения, для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется главным распорядителем бюджетных средств, в ведении которого находится учреждение.

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

8. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

Работник, работающий в учреждении на более чем одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

11. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени».

Начальник управления культуры Г.И.Черноусова