



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ ХОПЕРСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ТИХОРЕЦКОГО РАЙОНА

от 26.12.2014

№ 114

станция Хоперская

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района

В целях установления особенностей оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района (приложение № 1).

1.2. Перечень должностей работников муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района, по профессиональным квалификационным группам (приложение № 2).

1.3. Перечень профессий рабочих муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района (приложение № 3).

1.4. Перечень общих профессий рабочих муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района (приложение № 4).

1.5. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (приложение № 5).

2. Признать утратившими силу:

постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 47 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 21 июня 2011 года № 58/1 «О внесении изменений в постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 47 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление администрации Хоперского сельского поселения

Тихорецкого района от 24 июля 2014 года № 86 «О внесении изменений в постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 47 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 23 июня 2017 года № 48 «О внесении изменений в постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 47 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 48 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 21 июня 2011 года № 61/1 «О внесении изменений в постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 48 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 13 февраля 2012 года № 18 «О внесении изменений в постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 48 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии Хоперского сельского поселения Тихорецкого района»;

постановление администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 06 июля 2017 года № 50 «О внесении изменений в постановление главы Хоперского сельского поселения Тихорецкого района от 28 ноября 2008 года № 48 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства, кинематографии Хоперского сельского поселения Тихорецкого района».

3.Обнародовать настоящее постановление в установленном порядке и разместить на официальном сайте администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

4.Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

5.Настоящее постановление вступает в силу со дня его обнародования.

Глава Хоперского сельского
поселения Тихорецкого района



С.Ю.Писанов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к постановлению администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района
от 26.12.2017 года № 117

**Положение
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
Хоперского сельского поселения Тихорецкого района**

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района (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.

1.2. Положение включает:

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 муниципального учреждения культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района (далее - учреждение), его заместителей и главного бухгалтера.

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

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

(руб.)

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	5123
2	Должности работников культуры среднего звена	6966
3	Должности работников культуры ведущего звена	8005
4	Должности руководящего состава учреждений культуры	9124

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

2.2.К окладам работников может быть предусмотрено установление 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	Вид 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.К окладам работников может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок следующих видов:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выслугу лет;
- за качество выполняемых 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.

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 постановлением администрации Хоперского сельского

поселения Тихорецкого района.

2.7. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуске нового спектакля), организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Надбавка может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Размер надбавки - в пределах 500 процентов оклада.

2.8. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных) 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 комиссией 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.

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

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

2.11.Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 Положения.

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

3.1.Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложениях № 3 и № 4, к настоящему постановлению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

(руб.)

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый размер окладов							
4097	4168	4238	4309	4381	4520	4663	4803

3.2.К окладам работников рабочих профессий может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов следующих видов:

персонального повышающего коэффициента к окладу;

повышающего коэффициента 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 3.3 - 3.4 настоящего раздела.

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

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

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

3.5.К окладам работников рабочих профессий может быть предусмотрено установление стимулирующих надбавок следующих видов:

- 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 постановлением администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района.

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

3.6.Надбавка за профессиональное мастерство может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером указанная надбавка не ограничена.

3.7.Надбавка за выслугу лет устанавливается рабочим, занимающим должности по профессиям, перечисленным в приложении № 3 к настоящему постановлению, 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

3.8.С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 Положения.

3.9.Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом 7 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 окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера. Должностной оклад руководителя учреждения определяется распоряжением администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района и трудовым договором (или дополнительным соглашением

к нему), устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 5 размеров указанной средней заработной платы, исчисленной в соответствии с порядком, определенным приложением № 5 к настоящему постановлению.

Кратность устанавливается администрацией Хоперского сельского поселения Тихорецкого района с учетом:

социальной значимости учреждения или общественной значимости результатов его деятельности;

объема и качества оказываемых учреждением услуг (выполняемых работ);

масштабов управления имуществом, финансовыми и кадровыми ресурсами учреждения.

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

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 8.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и средней заработной платы работников этого учреждения может быть увеличен в установленном порядке по решению администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района, в отношении руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, включенных в соответствующий перечень, утверждаемый постановлением администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района.

Должностные оклады руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах размера увеличения (индексации) окладов работников, перешедших на отраслевые системы оплаты труда.

4.2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются распоряжением администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района в трудовом договоре руководителя учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру – приказом руководителя учреждения в трудовом договоре указанных работников.

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

4.4. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом

7 Положения.

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

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат устанавливаются администрацией Хоперского сельского поселения Тихорецкого района.

4.6. Информация о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера размещается в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» на официальном сайте администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района, не позднее первого апреля года, следующего за отчетным периодом.

В информации указываются наименование учреждения, фамилия, имя, отчество руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и их среднемесячная заработная плата (с учетом всех видов выплат из всех источников финансирования).

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 учреждения, его заместителей и главного бухгалтера 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 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.

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. Работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

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

6.1.2. За работу в сельской местности.

6.1.3. За специфику работы в отдельных учреждениях культуры.

6.1.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.1.5. 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.

Размер выплаты - 5 процентов от оклада.

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

6.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается работникам, занимающим должности служащих перечисленных в приложении № 2 к настоящему постановлению, а также руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру.

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:

работникам руководящего состава учреждений, являющихся методическим центрами для учреждений культуры Хоперского сельского поселения Тихорецкого района, и муниципальных музеев, включенных в федеральный Перечень музеев и зоопарков;

всем работникам специальных библиотек для слепых;

работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала театров, концертных организаций и творческих коллективов, имеющих звание «академический»;

работникам руководящего состава, художественного и артистического персонала учреждений и коллективов, включенных в перечень ведущих театров и творческих коллективов Российской Федерации.

Размер выплаты - 10 процентов от оклада.

Применение выплаты за специфику работы не образует новый оклад и

не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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 - 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. Размер доплаты - 35 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:

одинарная дневная ставка сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная дневная ставка сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарная часть оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и двойная часть 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:

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

за выполнение особо важных и срочных работ;
за интенсивность и высокие результаты работы.

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.

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

При премировании учитываются:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

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

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

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

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, 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.

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, главой муниципального образования Тихорецкий район, главой Хоперского сельского поселения Тихорецкого района;

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.

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 премии 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, в том числе для исчисления отпусков, пособий, пенсий.

8. Другие вопросы оплаты труда

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

В соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации 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 учреждения 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 штат 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».

8.5. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

8.6. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

Специалист I категории администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района



Ю.В.Ронская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к постановлению администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района
от 26.12.2017 года № 117

Перечень
должностей работников муниципальных учреждений культуры Хоперского
сельского поселения Тихорецкого района, по профессиональным
квалификационным группам

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

Артист вспомогательного состава театров и концертных организаций;
смотритель музейный; контролер билетов.

2. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры среднего звена»

Заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор
по технике речи; суфлер; ассистенты режиссера, дирижера, балетмейстера,
хормейстера; помощник режиссера; организатор экскурсий; руководитель
кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель
танцевального вечера, ведущий дискотеки, руководитель музыкальной части
дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор.

3. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры ведущего звена»

Концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед
(музыковед); чтец-мастер художественного слова; помощник главного
режиссера (художественного руководителя); заведующий труппой; художник-
бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-конструктор;
художник-скульптор; художник по свету; художник-модельер театрального
костюма; художник-реставратор; художник-постановщик; художник-фотограф;
мастер-художник по созданию и реставрации музыкальных инструментов;
репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер;
артист-вокалист (солист); артист балета; артист оркестра; артист хора; артист
драмы; артист (кукловод) театра кукол; артист симфонического, камерного,
эстрадно-симфонического, духового оркестров, оркестра народных
инструментов; артист оркестра ансамбля песни и танца, артист эстрадного
оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального
коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты,

ведущие концерты; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист; редактор; лектор (экскурсовод); заведующий аттракционом; кинооператор; звукооператор; сотрудник службы безопасности; администратор (старший администратор); контрактный управляющий; делопроизводитель.

4.Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»

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

Специалист I категории администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района

Ронская

Ю.В.Ронская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к постановлению администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района
от 26.12.2017 года № 117

Перечень
профессий рабочих муниципальных учреждений культуры Хоперского
сельского поселения Тихорецкого района

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; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; вышивальщица; гример-пастижер; гример-пастижер, занятый изготовлением специальных париков и выполнением портретных и особо сложных гримов; драпировщик; закройщик; закройщик, занятый изготовлением особо сложных исторических костюмов для театральных постановок по собственным эскизам; изготовитель игровых кукол; изготовитель музыкальных инструментов по индивидуальным заказам; костюмер; 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 монтажную часть с численностью рабочих менее 10 человек; машинист сцены, возглавляющий монтажную 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; монтажник 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.

Специалист I категории администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района



Ю.В.Ронская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к постановлению администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района
от 26.12.2017 года № 117

Перечень общих профессий рабочих муниципальных учреждений культуры
Хоперского сельского поселения Тихорецкого района

Машинист (кочегар) котельной; подсобный рабочий; сторож; уборщик
служебных помещений.

Специалист I категории администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района



Ю.В.Ронская

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к постановлению администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района
от 26.12.2017 года № 117

Порядок
исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, для
определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его
заместителей и главного бухгалтера

1.Порядок исчисления размера средней заработной платы работников учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы работников учреждения, для определения размера должностного оклада руководителя этого учреждения, его заместителей и главного бухгалтера (далее – руководитель учреждения).

2.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 устанавливается распоряжением администрации Хоперского сельского поселения Тихорецкого района.

3.Средняя заработная плата работников учреждения исчисляется на основании формы федерального статистического наблюдения «Сведения о численности и оплате труда работников сферы культуры по категориям персонала» (форма № ЗП-культура).

4.Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается по формуле:

$$С = (Ф * 1000 \text{ рублей}) / (Ч * 12 \text{ месяцев}), \text{ где}$$

С – средняя заработная плата работников учреждения, в рублях;

Ф – показатель по графе № 3 «Фонд начисленной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) за отчетный период», и строке № 01 «Всего работников»;

Ч – показатели по графе № 1 «Средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей)», и строке № 01 «Всего работников».

Специалист I категории администрации
Хоперского сельского поселения
Тихорецкого района

Ронская

Ю.В.Ронская