

Къэбэрдей Балъкър Республикэм
щыц Тэрч муниципальнэ районым
хыхьэДейскэ къуажэм админстрацэм и
Гэтащхэ



Къабарты-Малкъар Республиканы
Терк муниципальны районуну Дейское
элини мекхеме
администрациясыны башчысы

МУ «МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ДЕЙСКОЕ»
ТЕРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ
РЕСПУБЛИКИ

361201 с. Дейское ул. Мальбахова 118 КБР. Россия. Тел: 46-7-38

ПОСТАНОВЛЕНЭ
БЕГИМ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№ 56-п
№ 56-п
№ 56-п

21.07.2023 г.

с.п. Дейское.

**Об утверждении положения
об оплате труда работников муниципального учреждения культуры
«СДК с.п. Дейское»**

Руководствуясь статьей 134 и 135 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Кабардино – Балкарской Республики от 24.05.2013года, № 151-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных, казенных и бюджетных учреждений культуры Кабардино – Балкарской Республики», постановлением главы местной администрации Терского муниципального района Кабардино – Балкарской Республики от 06.08.2013 года, №129-п « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Терского муниципального района Кабардино – Балкарской Республики» руководствуясь приказами Министерства культуры Российской Федерации: от 01.09.2011 года № 906 «О нормативах штатной численности работников государственных и муниципальных учреждений культурно-досугового типа и библиотек», от 30.12.2014 № 247 «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности государственных (муниципальных) учреждений культуры (библиотек, фильмофондов, зоопарков, музеев и других организаций музейного типа) с учетом отраслевой специфики», от 30.12.2015 года № 345«Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатной численности работников государственных (муниципальных) культурно-досуговых учреждений и других организаций культурно-досугового типа с учетом отраслевой специфики» и доведения

средней заработной платы работников до уровня средней заработной платы в регионе, Распоряжение Правительство КБР №345-рп, от 25.07.2022г.

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «СДК с.п. Дейское» (прилагается).
2. Признать утратившим силу Постановление № 47-ЗП от 29.07.2022 г. «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «СДК с.п. Дейское».
3. Постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава местной администрации с.п. Дейское

В.М. Алкашев

Приложение
к Постановлению
Об утверждении положения
об оплате труда работников
МУК «СДК с.п. Дейское»
№56 от 21.07. 2023г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ
«СДК с.п. Дейское»**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «СДК с. п. Дейское» (далее - положение), разработано на основании постановления Правительства Кабардино – Балкарской Республики от 18.08.2017 года, № 150-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных, казенных и бюджетных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 24.05.2013 года, № 151-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных, казенных и бюджетных учреждений культуры Кабардино-Балкарской Республики», постановления главы местной администрации Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 06.08.2013 года, №129-П « Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Терского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики» и применяется при определении заработной платы работников муниципального учреждения культуры «СДК с. п. Дейское», Распоряжения Правительства Кабардино-Балкарской Республики №345-рп от 25 июля 2022г. (далее - учреждения) и включает в себя:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, размер средств, направляемых на оплату труда работников учреждения;

2. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом мнения профсоюзного органа или иного представительного органа, имеющего право представлять интересы работников, коллективными

договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Местная администрация в ведении, которого находится учреждение культуры, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей эффективности и результативности деятельности учреждения.

6. Размеры должностных окладов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения, утверждаемыми уполномоченным исполнительным органом государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере культуры.

8. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полную занятость, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

9. Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10. Согласно статьи 134 ТК РФ работодатель обеспечивает повышение уровня реального содержания заработной платы путем индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

11. При нарушении работодателем установленного [срока](#) соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время [ключевой ставки](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты

по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии по профессиональным квалификационным группам

10. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих:

10.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, грузчик, дворник, кассир билетный, кастелянша, кладовщик, курьер, контролер контрольно-пропускного пункта, полотер, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, оператор котельной установки	3542
2 квалификационный уровень	Старший билетный кассир; старший контролер контрольно-пропускного пункта	3652

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - до 1,6.

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих:

11.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в
-------------------------	--	------------------------------

		рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер; документовед; инженер по охране труда; инженер-электроник; специалист по кадрам; экономист по планированию; экономист по труду; юрисконсульт; инженер-энергетик	4565
2 квалификационный уровень	юрисконсульт - II категории, экономисты всех специальностей II категории	4895
3 квалификационный уровень	юрисконсульт - I категории, экономисты всех специальностей I категории	5159
4 квалификационный уровень	ведущий экономист по планированию; ведущий финансист; юрисконсульт	5500
5 квалификационный уровень	главный специалист: в отделах, отделениях, мастерских, заместитель главного бухгалтера	5830

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 1,9.

11.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров; начальник планового отдела; начальник финансового отдела; начальник материально-технического снабжения; начальник производственных цехов	5698
2 квалификационный уровень	начальник юридического отдела	6842
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	8195

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня" - до 1,9.

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии:

**12.4. Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии
среднего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной; репетитор по технике речи; суфлер; артист оркестра (ансамбля), обслуживающего кинотеатры; рестораны; кафе и танцевальные площадки; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; распорядитель танцевального вечера; ведущий дискотеки; руководитель музыкальной части дискотеки; аккомпаниатор ; культорганизатор; контролер-посадчик аттракциона; мастер участка ремонта и реставрации фильмофонда	4235
2 квалификационный уровень	должности, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 7 - 9 разряды по ЕТКС: ассистенты режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; артист балета	4235

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" - до 2,2.

**12.5. Профессиональная квалификационная группа «Должности
работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностные оклады (ставки)
1 квалификационный уровень	концертмейстер по классу вокала (балета); лектор-искусствовед (музыковед); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, 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	4290

	вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); 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 ансамблей песни и танца; артист эстрадного оркестра (ансамбля); артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты - концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов - концертных исполнителей вспомогательного состава; репетитор цирковых номеров; хранитель фондов; редактор (музыкальный редактор); специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы, методист по составлению кинопрограмм, инспектор манежа (ведущий представление), артист - воздушный гимнаст, артист спортивно-акробатического жанра; артист жанра "эквилибр"; артист жанра дрессуры животных; артист жанра конной дрессуры; артист жанра жонглирования; артист жанра иллюзии; артист коверный; буффонадный клоун; музыкальный эксцентрик, сатирик; артист оркестра цирка; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинорежиссера, ассистент кинооператора; звукооператор; монтажер; редактор по репертуару	
2 квалификационный уровень	профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 12 - 13 разряды по ЕТКС, и должности, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	4719

3 квалификационный уровень	профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 14 - 15 разряды по ЕТКС, и должности, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	5170
----------------------------------	--	------

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,45.

12.6. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	руководитель литературно-драматургической части; заведующий музыкальной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий передвижной выставкой музея; заведующий отделом (сектором) зоопарка; заведующий ветеринарной лабораторией зоопарка; балетмейстер , хормейстер, звукорежиссер, заведующий реставрационной мастерской; заведующий отделом (сектором) Дома (Дворца) культуры; парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; заведующий отделением (пунктом) по прокату кино- и видеофильмов; заведующий художественно-оформительской мастерской; директор съемочной группы; директор творческого коллектива, программы циркового конвейера; режиссер массовых представлений; заведующий отделом по эксплуатации аттракционной техники; кинорежиссер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; художественный руководитель клубного учреждения, парка культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, Дома народного	5142

	творчества, центра народной культуры (культуры и досуга и других аналогичных учреждений); ученый секретарь библиотеки (музея, зоопарка)	
2 квалификационный уровень	профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем, которым присваивались 12 - 13 разряды по ЕТКС; заведующий художественно-постановочной частью, режиссер, дирижер, главный хранитель фондов	5500
3 квалификационный уровень	профессии, предусмотренные 1 - 2 квалификационным уровнем, которым присваивались 14 - 15 разряды по ЕТКС; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер	6270
4 квалификационный уровень	профессии, предусмотренные 1 - 3 квалификационными уровнями, которым присваивались 16 - 17 разряды по ЕТКС	7260

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - до 2,3.

13. Размеры минимальных окладов должностей, не вошедших в профессиональные квалификационные группы:

Наименование должности	Минимальный размер оклада, в рублях
сотрудник службы безопасности	4290
младший сотрудник службы безопасности	4719
старший сотрудник службы безопасности	5170
ведущий сотрудник службы безопасности	5687
главный сотрудник службы безопасности	6259

III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

14. Минимальные размеры окладов работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

15. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности (ПКГ);
персональный повышающий коэффициент к окладу (ППК);
повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы, за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени, присвоение почетного звания «заслуженный», «народный», «академический», «классность», «образцовый художественно-самодетельный коллектив», «народный художественно-самодетельный коллектив», «за знание иностранных языков и применение их в работе».

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Коэффициенты к окладам стимулирующего характера применяются для реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29 декабря 2012 года № 300-ПП, и Плана мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры», утвержденного распоряжением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 28 февраля 2013 года № 130-рп.

16. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер, применение повышающих коэффициентов к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, определяемых в процентном отношении к минимальному окладу (ставке).

17. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности устанавливается 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. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

18. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии. Рекомендованные размеры повышающих коэффициентов к окладу:

- при выслуге лет от 1 года до 2 лет - до 0,10;
- при выслуге лет от 2 до 5 лет - до 0,15;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 0,20;
- при выслуге лет от 10 до 20 лет - до 0,25;
- при выслуге лет свыше 25 лет - до 0,30.

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет, производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

19. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,2;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,15;
- при наличии второй квалификационной категории - 0,1.

20. Работникам, которым присвоена ученая степень, устанавливаются повышающий коэффициент в размере:

- за звание «кандидат наук» - 0,10;
- за звание «доктор наук» - 0,20.

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук» устанавливается, если работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

21. Работникам учреждения и коллективу за присвоенные звания рекомендуется установление повышающих коэффициентов к окладам:

руководителям творческих коллективов (художественно-самодельным коллективам), имеющим звания «образцовый», «народный», - 0,10.

22. При награждении работников учреждений государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики выплаты производятся в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

Применение повышающего коэффициента к окладу в соответствии с пунктами 20-25 не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

23. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению; при присвоении почетного звания «народный» и «заслуженный» - со дня присвоения почетного звания; при присвоении почетного звания «академический», «образцовый художественно-самодельный коллектив», «народный художественный ансамбль» - согласно дате приказа Министерства культуры Кабардино-Балкарской Республики;

при присвоении квалификационной категории - согласно дате приказа органа (учреждения), при котором создана аттестационная комиссия;

при присуждении ученой степени - со времени вступления в силу решения о присуждении ученой степени (решение о присуждении ученой степени «доктор наук» вступает в силу со времени его принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии, решение о присуждении ученой степени «кандидат наук» вступает в силу с даты принятия президиумом Высшей аттестационной комиссии решения о выдаче диплома кандидата наук);

при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

IV. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

24. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Оплата труда работников учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда,

производятся в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

25. Работникам учреждения устанавливается повышающий коэффициент за работу с опасными условиями труда по результатам аттестации рабочих мест.

Применение повышающего коэффициента к окладу работника за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

26. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

27. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

28. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов предшествующего дня до 6 часов следующего дня.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов от оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

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

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (в части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий, праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или за час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

30. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

31. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

32. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам государственных казенных, бюджетных учреждений культуры в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденным его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;

- надбавка за выслугу лет;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

33. Стимулирующие выплаты работников осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

34. Премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

35. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- улучшении качества проводимых мероприятий на региональном (республиканском) уровне и участии в этих мероприятиях;

улучшении качества оказываемой методической помощи музеям, библиотекам и клубам, творческим народным коллективам и художественно-самодельным коллективам;

выполнении норм выступления артистами музыкальных танцевальных коллективов;

выполнении норм постановок (режиссерами, дирижерами, балетмейстерами и художниками);

соблюдении установленных сроков выпуска новой концертной программы, новых постановок;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

отсутствии жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению во время проведения массовых творческих мероприятий;

улучшении качества организации обслуживания зрителей.

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

35. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитываются:

интенсивность и напряженность работы на период организации и проведения мероприятий государственных творческих заказов;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

36. Решение о введении каждой конкретной премии из вышеприведенных премий принимается с участием представителя первичной профсоюзной организации руководителем учреждения. При этом наименование премии и условия осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения (премия по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

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

VI. Порядок оплаты труда руководителя учреждения

37. Заработная плата руководителя учреждения, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

38. Показатели и порядок отнесения казенных учреждений культуры к группам по оплате труда утверждаются локальным правовым актом уполномоченного исполнительного органа государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере культуры.

39. Средняя заработная плата руководителя составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке.

Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, устанавливается местной администрацией введении которого находится учреждение - учредителем в соответствии с критериями и показателями эффективности и результативности деятельности учреждения.

40. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации содержащими нормы трудового права, и с настоящим Положением.

VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда учреждения и штатному расписанию

41. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год как за счет средств бюджета поселения, так и за счет средств, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

42. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда, компенсационного фонда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

43. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений и штатов в системе культуры должна быть направлена на повышение оплаты труда работников и при распределении рассматриваться с учетом мнения представителя органа первичной профсоюзной организации учреждения.

44. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с местной администрацией, введении которого находится учреждение – учредителем.

45. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей

руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

46. В штат учреждения могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.