Приложение №1

УТВЕРЖДЕН

постановлением

администрации

Кильмезского района

от 16.04.2024 №180

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ КИЛЬМЕЗСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Кильмезского района Кировской области (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением администрации Кильмезского района от 11.04.2024 №172 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Кильмезского района Кировской области».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Кильмезского района Кировской области (далее – учреждения), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее – оклады) работников учреждений по профессиональным квалификационным группам (далее также - ПКГ).

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

1.3.3. Рекомендуемые виды и размер выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.3.4.Рекомендуемые виды и размер выплат стимулирующего характера и условия их установления.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников учреждений.

1.4. Положение является основой для разработки и утверждения учреждениями положений об оплате труда работников учреждений.

1.5. Настоящее положение является примерным. На его основе в учреждении разрабатывается положение об оплате труда работников, которое утверждается приказом руководителя данного учреждения по согласованию с учредителем.

1.6. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций учреждений при их наличии.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке учреждениям из бюджета муниципального образования Кильмезский муниципальный район Кировской области на обеспечение выполнения муниципального задания.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников учреждений индексируется в соответствии с правовыми актами администрации Кильмезского района Кировской области.

**II. Порядок и условия оплаты труда**

**2.1 Размеры окладов работников, замещающих должности специалистов и служащих**

2.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Рекомендуемый минимальный размер окладов (рублей)** |
| Должности технических исполнителей и артистов **вспомогательного состава**: смотритель музейный | 7 686,00 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии **среднего звена**: аккомпаниатор, руководитель кружка, клуба по интересам, культорганизатор | 13 819,00 |
| Должности работников культуры, искусства и кинематографии **ведущего звена**:Библиотекарь, главный библиотекарь, библиограф, главный библиограф, редактор библиотеки, звукооператор, специалист по методике клубной работы, методист клубного учреждения, методист музея, хранитель музейных предметов | 16 408,00 |
| Должности **руководящего состава** учреждений культуры, искусства и кинематографии:балетмейстер, главный балетмейстер, хормейстер, главный хормейстер, звукорежиссер, режиссер массовых представлений, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, заведующий отделом (сектором) библиотеки, главный хранитель фондов, руководитель клубного формирования, руководитель коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, заведующий отделением по прокату кино и видеофильмов | 17 054,00 |

Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии, не включенные в указанные в настоящем пункте профессиональные квалификационные группы, относятся к соответствующим профессиональным квалификационным группам следующим образом:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Наименования должностей работников культуры, искусства и кинематографии** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада (рублей)** |
| Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии | Художественныйруководитель | 17 054,00 |

2.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Рекомендуемые минимальные размеры окладов (рублей)** |
| Общеотраслевые должности **служащих первого уровня:**  делопроизводитель, кассир | 7 177, 00 |
| Общеотраслевые должности **служащих второго уровня:****1 квалификационный уровень:**ХудожникАдминистратор**2 квалификационный уровень:**Заведующий хозяйством**3 квалификационный уровень:**Начальник хозяйственного отдела | 12 953,0012 953,007686,007686,00 |
| Общеотраслевые должности **служащих третьего уровня**: **1 квалификационный уровень:**инженер (специалист) по охране трудабухгалтерэкономист | 8 455,008 455,008 455,00 |
|  |  |

2.1.3. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, общероссийскому классификатору профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

2.1.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.1.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

**3.** **Размеры окладов** **работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих.**

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Рекомендуемые минимальные размеры окладов (рублей)** |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня:**1квалификационный уровень:** уборщик служебных помещений | 4 784,00 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня: **1 квалификационный уровень:** водитель автомобиля | 7 610,00 |

3.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Рекомендуемые минимальные размеры окладов (рублей)** |
| Профессии рабочих культуры и искусства и кинематографии **1 квалификационного уровня**:костюмер | 12 523,00 |

3.3. Состав и наименования профессий, включенных в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, а также уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

**III.**  **Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры по виду экономической деятельности**

 **«Образование в области культуры»**

**3.1. Размеры окладов работников, замещающих должности специалистов и служащих**

3.1.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»:

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Рекомендуемые минимальные размеры окладов (рублей)** |
| Общеотраслевые должности служащих первого уровня:делопроизводитель | 5 152,00 |
| Общеотраслевые должности служащих второго уровня:заведующий хозяйством | 5 517,00 |

3.1.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе **профессиональных квалификационных групп должностей работников образования**, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»:

|  |  |
| --- | --- |
|  **Должности, отнесенные к квалификационной группе должностей педагогических работников.** | **Рекомендуемые минимальные размеры окладов (рублей)** |
| 1. квалификационный уровень:

 музыкальный руководитель | 12 560,00 |
| 1. квалификационный уровень:

 концертмейстер, педагог дополнительного образования | 12 560,00 |
| 1. квалификационный уровень:

 методист | 12 560,00 |
| 1. квалификационный уровень:

 преподаватель | 12 560,00 |

**3.2. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

3.2.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов, устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование ПКГ** | **Рекомендуемые минимальные размеры окладов (рублей)** |
| Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня1. **квалификационный уровень:**

гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 4784,00 |
| Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня**1 квалификационный уровень:**Слесарь-сантехник, машинист (кочегар) котельной 4 разряда | 5465,00 |

3.2.2. Перечень и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний учреждений, должны соответствовать уставным целям учреждений по направлениям деятельности.

3.2.3. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.2.4. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные пунктом 6.1 раздела 6 настоящего Положения.

**IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения**

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

4.2. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем.

Должностной оклад заместителя руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и его заместителем, главным бухгалтером.

4.3. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается исходя из размера должностного оклада, установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570, по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня», утвержденной приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», в зависимости от штатной численности работников учреждения.

4.4. Расчет размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется по формуле:

ДО = ДО (ПКГ) х k, где:

ДО - должностной оклад руководителя

ДО (ПКГ) – размер должностного оклада, установленный для персонала профессиональной квалификационной группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», профессиональной квалификационной группы должностей работников образования «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня»

k – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников учреждения (далее - коэффициент зависимости).

Коэффициент зависимости устанавливается в следующих размерах:

при лимите штатной численности до 20 штатных единиц – 1,8

при лимите штатной численности от 20 до 40 штатных единиц - 2,4

при лимите штатной численности от 40 до 60 штатных единиц - 3,0

Для учреждений дополнительного образования сферы культуры устанавливается коэффициент зависимости – 2,5.

4.5. Размер должностного оклада руководителя учреждения подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» или по профессиональной квалификационной группе работников образования «Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников 4 квалификационного уровня», а также в случае изменения штатной численности работников учреждения.

4.6. Должностной оклад заместителя руководителя учреждения, главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

4.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем.

4.8. С учетом условий труда выплаты компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя учреждения, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с разделами 5,6 настоящего Положения.

4.9. Размер выплат стимулирующего характера руководителю учреждения, порядок и условия их установления утверждаются локальными правовыми актами Учредителя и выплачиваются с учетом исполнения целевых показателей эффективности деятельности.

4.10. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается Учредителем в кратности от 1 до 3.

**V. Выплаты компенсационного характера**

5.1. Работникам учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера, которые не образуют новый оклад:

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

выплаты при совмещении профессий (должностей).

выплаты за расширение зон обслуживания.

выплаты за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

выплаты за сверхурочную работу.

выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

выплаты за работу в ночное время.

5.2. Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

5.3. Условия установления выплат компенсационного характера (наименование выплаты, размер выплаты, а также факторы, обусловливающие установление выплаты) указываются в трудовом договоре с работником.

5.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ устанавливается компенсационная выплата.

5.4.1. Конкретный размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

5.4.2. При улучшении условий труда, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, размер установленной компенсационной выплаты уменьшается.

5.4.3. В случае, если специальная оценка условий труда установила, что условия труда являются безопасными (оптимальными или допустимыми), указанная выплата отменяется полностью.

5.5.1. В местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 546/25-5 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, в северных районах Кировской области, в северных и восточных районах Казахской ССР».

5.6. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7. Выплаты за сверхурочную работу.

5.7.1. Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, подлежит дополнительной оплате как сверхурочная работа.

5.7.2. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.8. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

5.8.1. Работникам, привлеченным в случаях и в порядке, установленных законодательством Российской Федерации, к работе в выходной или нерабочий праздничный день, такая работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

5.8.2. При работе в выходной или нерабочий праздничный день:

не менее одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

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

5.8.3. При работе определенное количество часов:

не менее одинарной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы сверх оклада за каждый час работы, 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.

Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни творческих работников может определяться на основании коллективного договора, локального нормативного акта, трудового договора.

В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов оклада, рассчитанного за час работы работника, за каждый час работы в ночное время.

**VI. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих**

6.1. В целях поощрения работников учреждений могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации Кильмезского района от 03.03.2009 № 28 , которые не образуют новый оклад.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителей учреждений в пределах фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения.

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.2. К постоянным стимулирующим выплатам относятся выплаты:

за стаж непрерывной работы;

за наличие квалификационной категории (классности);

за наличие ученой степени и почетного звания;

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

6.2.1. Выплата за стаж непрерывной работыустанавливается в виде процентной надбавки к окладу при условии наличия у работника непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры, а также в государственных или муниципальных образовательных организациях сферы культуры:

6.2.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж непрерывной работы | Надбавка  |
| от 1 до 5 лет |  5 % |
| от 5 до 10 лет  |  10 % |
| от 10 до 15 летот 15 до 20 лет и выше -  |  15 % 20% |

6.2.1.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

6.2.1.3. В целях определения стажа непрерывной работы под организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Понятие «образовательная организация» используется в том значении, в каком оно определено статьей 2 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

Для определения стажа непрерывной работы в учреждениях создаются комиссии по определению стажа непрерывной работы. Состав указанных комиссий и порядок их работы утверждаются руководителями учреждений.

6.2.2. Выплата за наличие классности.

Выплата за наличие класса квалификации (водитель автомобиля, водитель автобуса) применяется к должностным окладам и устанавливается всем работникам, занимающим соответствующую должность, в виде повышающего коэффициента.

Размеры повышающих коэффициентов:

при наличии 1 класса квалификации - 0,20;

при наличии 2 класса квалификации - 0,15;

при наличии 3 класса квалификации – 0,10

6.2.3. Выплата за наличие почетного звания устанавливается работникам в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

Выплата за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации, отрасли культура, входящие в систему государственных наград, за наличие почетного звания «Заслуженный работник культуры Кировской области», устанавливается в виде процентной надбавки к окладу.

Выплата за наличие ранее присвоенных почетных званий СССР, союзных республик, входящих в состав СССР, Российской Федерации устанавливаются работнику со дня приема на работу в учреждение культуры Кильмезского района.

Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации, указа Губернатора Кировской области.

Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Почетное звание |  | Надбавка |
| «Заслуженный работник культуры» |  |  30 % |
| «Заслуженный учитель» |  |  30 % |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |
|  |  |  |

6.3. К переменным стимулирующим выплатам относятся:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

выплата за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты.

6.3.1. Персональный повышающий коэффициент к окладу носит стимулирующий характер. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на персональный повышающий коэффициент.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

Персональный повышающий коэффициент к окладуможет быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу – до 3,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года.

Порядок и условия установления персонального повышающего коэффициента к окладу определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты интенсивность и высокие результаты работыопределяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года. Конкретный размер выплаты определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Порядок и условия установления выплаты за качество выполняемых работ определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.3.4. Премиальные выплаты устанавливаются работникам с целью поощрения за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года) в виде выплаты в процентном отношении к окладу или в абсолютном размере в зависимости от выполнения работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности.

Условия установления премиальных выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

6.4. Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные премиальные выплаты в размере до одного оклада:

за добросовестное исполнение должностных обязанностей, инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными Указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Правительства Кировской области, Почетным знаком «За вклад в развитие культуры Кировской области», Почетной грамотой министерства культуры Кировской области;

за многолетний, добросовестный труд и в связи с юбилейной датой при достижении возраста 50, 55 (для женщин), 60, 70, 75 лет (для мужчин) и далее каждые 5 лет.

**VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с Учредителем.

7.2. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

7.3. Положениями об оплате труда работников учреждения могут предусматриваться единовременные поощрительные выплаты в размере до одного оклада:

за инициативность, творческое отношение к труду и в связи с государственными праздниками Российской Федерации, предусмотренными статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в связи с профессиональными праздниками, установленными указами Президента Российской Федерации;

при награждении работника в установленном порядке ведомственными наградами соответствующего Министерства, Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников культуры, Почетной грамотой или Благодарственным письмом Правительства Кировской области, Почетной грамотой или Благодарственным письмом Министерства культуры Кировской области;

за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами (достижением 60 и 65- летнего возраста).

Единовременная поощрительная выплата предоставляется за счет средств фонда оплаты труда учреждений в размере до одного оклада 1 раз в год.

7.4. Положениями об оплате труда может быть предусмотрена выплата работникам материальной помощи. При этом в указанных положениях должны определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Материальная помощь оказывается за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

7.5. При установлении, изменении или увеличении должностных окладов их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.6. Работникам учреждений, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная месячная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата в соответствии с федеральным законом от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

7.7. В соответствии со статьей 136 Трудового Кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.8. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.