**АДМИНИСТРАЦИЯ ПАРИЖСКОКОММУНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ ВЕРХНЕХАВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

от 27 сентября 2012 года № 86

**Об утверждении Положения по оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Парижскокоммунского сельского поселения Верхнехавского муниципального района**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 г. № 1044 « О введении новых систем оплаты труда работников областных государственных учреждений».

**ПОСТАНОВЛЯЮ:**

1. Утвердить Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Парижскокоммунский сельский Дом культуры».
2. Настоящее постановление вступает в силу с момента обнародования.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава Парижскокоммунского
сельского поселения С.М.Савченко**
УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
Парижскокоммунского сельского поселения Верхнехавского муниципального района
Воронежской области
От 27 сентября 2012 г.№ 86

**Положение**

**по оплате труда работников Муниципального казенного учреждения культуры « Парижскокоммунского сельского Дома культуры »**

 **1. Общие положения**
1.1. Положение по оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Парижскокоммунского сельского поселения Верхнехавского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
1.2. Положение включает в себя:
- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- условия, размеры и критерии установления выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными Управлением труда Воронежской области;
-условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений (далее – учреждение).
1.3. Заработная плата работника (за исключением выплат стимулирующего характера), устанавливаемая в соответствии с системой оплаты труда, не может быть ниже, чем сумма оклада и выплат компенсационного характера, выплачиваемых до введения новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.
Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством минимального размера оплаты труда.
Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются руководителем учреждения, по согласованию с отраслевым органом культуры, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (ПКГ), с учетом сложности и объема выполняемой работы.
Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.
Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.
Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающим коэффициентом, компенсационные, стимулирующие выплаты и предельными размерами не ограничивается.
Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно законодательству.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры**
2.1. Минимальный размер оклада должностей руководителей, работников, работников, осуществляющих педагогическую деятельность, специалистов, служащих и рабочих установлен на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с Приказами Минздравсоцразвития России от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; от 14.03.2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»; от 29.05.2008 г. № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; от 29.05.2008г. № 248 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216-н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования».
Размеры должностных окладов устанавливаются руководителем учреждения, по согласованию с отраслевым органом культуры, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, предусмотренных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и нормативными правовыми актами отраслевых министерств и ведомств, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
При установлении должностных окладов работников, квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.
2.2. Положением предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам:
- 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 (квартал, год) в течение соответствующего календарного года.
Рекомендуемые размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 2.2.1, 2.2.2, 2.2.3 настоящего раздела Положения.
2.2.1. 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, по согласованию с отраслевым органом культуры, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.
2.2.2. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений культуры и искусства, к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту. Рекомендуемые размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:
- ведущий – 0,2;
- высшей категории – 0,15;
- первой категории – 0,10;
- второй категории – 0,05.
Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
2.2.3 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности ведущего звена:
- главный – 0,25;
- ведущий – 0,2;
- высшей категории- 0,15;
- первой категории - 0,1;
- второй категории – 0,05;
- третьей категории – 0,03.
Применение всех повышающих коэффициентов к окладу (кроме повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности педагогическим работникам) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Рекомендуемый минимальный размер оклада
должностей руководителей, специалистов и служащих

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада по должности (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** |
| **Первый квалификационный уровень** | 2300 |
| Делопроизводитель, секретарь-машинистка  |
| **Второй квалификационный уровень** | 2400 |
|  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих второго уровня»** |
| **Первый квалификационный уровень** | 2890 |
| Администратор, инспектор по кадрам, техник-программист, художник |
| **Второй квалификационный уровень** | 3180 |
| Заведующий хозяйством. |
| **Третий  квалификационный уровень** | 3320 |
| Начальник хозяйственного отдела |
| **Четвертый   квалификационный уровень** | 3470 |
| Механик |
| **Пятый   квалификационный уровень** | 3970 |
| Начальник гаража, начальник мастерской. |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих третьего уровня»** |
| **Первый квалификационный уровень** | 3430 |
| Бухгалтер, документовед, экономист, юрисконсульт, программист, электроник |
| **Второй квалификационный уровень** | 3770 |
| Бухгалтер, документовед, экономист, юрисконсульт, программист, электроник – 2 категории |
| **Третий  квалификационный уровень** | 3940 |
| Бухгалтер, документовед, экономист, юрисконсульт, программист,– 1 категории |
| **Четвертый   квалификационный уровень** | 4120 |
| Бухгалтер, документовед, экономист, юрисконсульт, программист, ведущие |
| **Пятый   квалификационный уровень** | 4290 |
| Заместитель главного бухгалтера |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности  служащих четвертого уровня»** |
| **Первый квалификационный уровень** | 4580 |
| Начальник отдела |
| **Второй квалификационный уровень** | 4910 |
| **Третий  квалификационный уровень** | 6300 |

|  |
| --- |
| **Рекомендуемый минимальный размер оклада  работников, относящихся к сфере культуры и искусства** |

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе** | **Рекомендуемый минимальный размер окладапо должности (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"**Контролер билетов | 2200 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"**заведующий костюмерной, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; ведущий дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор | 2700 (3100) |
| 2-я категория | 2800 (3200) |
| 1-я категория | 3300 (3800) |
| высшая категория | 3800 (4400) |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** |    |
| Концертмейстер по классу вокала; главный библиотекарь; художник – декоратор; аккомпаниатор – концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, центра культуры и досуга и других аналогичных учреждений и организация; экскурсовод, специалист по учетно-хранительной документации; звукооператор; монтажер | 2800 (3200)-3800(4400) |
| 2-я категория | 2800 |
| 1-я категория | 3300 |
| Ведущая категория | 3800 |
| **Профессиональная квалификационная группа "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии**; заведующий отделом (сектором), филиалом библиотеки, дома (дворца) культуры,  заведующий художественно-оформительской мастерской; балетмейстер – постановщик; балетмейстер; хормейстер; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам, звукорежиссер | 5000 (5300) |
|   |   |
|   |   |
|   |   |

**Рекомендуемый минимальный размер оклада педагогических работников учреждений культуры и искусства**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе** | **Рекомендуемый минимальный размер окладапо должности (руб.)** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ « Должности педагогических работников»** |  |
| **1-й квалификационный уровень: инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель;  старший вожатый** | 3200 (3680) |
| **2-й квалификационный уровень: инструктор – методист; концертмейстер, педагог дополнительного образования; педагог –организатор; социальный педагог; тренер - преподаватель** | 3500 (4025) |
| **3-й квалификационный уровень : воспитатель; методист; педагог – психолог; старший инструктор – методист; старший методист дополнительного образования; старший тренер – преподаватель; мастер производственного обучения** | 3900 (4485) |
| **4-й квалификационный уровень: учитель; преподаватель; преподаватель-организатор безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший методист** | 4200 (4830) |

По должностям, отнесенным к ПКГ «должности педагогических работников» повышающий     коэффициент по занимаемой должности к окладу, предусматривающий должностное категорирование, образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат

**Рекомендуемый минимальный размер оклада профессий** **рабочих**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада по квалификационному уровню (руб.)** | **Коэффициент уровня должности** | **Рекомендуемый минимальный размер оклада по занимаемой должности****(руб.)** |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** |   |
| **Первый квалификационный уровень** |   |
| Сторож(вахтер), гардеробщик; дворник; уборщик производственных и служебных помещений, подсобный рабочий, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; кассир – билетный; буфетчик, истопник |   |   |   |
| 1 разряд | 2000 | - | 2000 |
| 2 разряд |   | 1,05 | 2100 |
| 3 разряд |   | 1,10 | 2200 |
| **Второй квалификационный уровень** |   |
| Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |   |  |  |
| 1 разряд | 2300 | - | 2300 |
| 2 разряд |  | 1,05 | 2415 |
| 3 разряд |  | 1,10 | 2530 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** |   |
| **Первый квалификационный уровень** |   |
| Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, слесарь-сантехник; рабочий по комплексному обслуживанию зданий; столяр. |   |   |   |
| 4 разряд | 2650 |   | 2650 |
| 5 разряд |   | 1,06 | 2810 |
| **Второй квалификационный уровень** |   |
| Водитель автомобиля, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования,  слесарь сантехник. |   |   |   |
| 6 разряд | 3500 |   | 3500 |
| 7 разряд |   | 1,05 | 3600 |
| **Третий  квалификационный уровень** |   |
| 8 разряд | 3800 | - | 3800  |

**III. Выплаты компенсационного характера по типам учреждений и порядок их установления**
3.1. Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда, устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Перечнем видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях, утвержденным приказом Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. № 110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях».
3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).
Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) в процентах, абсолютный размер каждой выплаты исчисляется из оклада (должностного оклада) без учета других выплат.
Размеры компенсационных выплат устанавливаются исходя из сложившихся в учреждении условий труда.

**IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера для работников учреждений.**

4.1. Виды выплат стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда, устанавливаются в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях, утвержденным приказом Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. №111/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в областных государственных учреждениях».
4.2. Стимулирующие надбавки устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.
4.3. К выплатам стимулирующего характера, кроме повышающих коэффициентов, относятся:
4.3.1. Стимулирующая надбавка за качество и эффективность выполняемых работ. Основанием для начисления доплаты являются:
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нареканий, штрафных санкций, дисциплинарных взысканий;
- объявление благодарности приказом руководителя;
- превышение заданного уровня качества работы;
- снижение нижнего порога, характеризующего заданный уровень качества работы;
- участие в работе экспериментальной площадки (по разработке новых технологий, открытию новой специальности, разработке авторской программы), результаты которой получили реальные практические результаты и широкое распространение;
- применение в работе современных технологий ( в том числе инновационных, информационных) и оборудования, новых форм организации производственного процесса (по предъявлению документального подтверждения);
- создание методических материалов, программ, инструкций, пособий, в том числе в электронном виде, получивших положительные оценки.
Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника и учреждения.
Критерии и показатели деятельности учреждения утверждаются руководителем в разрезе должностей по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (при его отсутствии с иным представительным органом работников).
Критерии и показатели деятельности руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждений культуры и искусства утверждаются учредителем.
4.3.2. Стимулирующая надбавка за выполнение особо сложных и ответственных работ, которыми признаются:
- работы, связанные с совершенствованием структуры учреждения;
- подведение итогов финансово-хозяйственной, производственной деятельности и представление бухгалтерской и статистической отчетности;
- работы, связанные с организацией и методическим обеспечением новых специальностей, направлений или специализации;
- работы, связанные с внедрением новых технологий в производственный процесс и хозяйственную деятельность;
- работы по модернизации производственной базы учреждения;
- работы, связанные с лицензированием, аттестацией учреждения;
- работы, связанные с организацией и проведением конференций, семинаров, выставок и других организационных мероприятий.
4.3.3. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в учреждениях культуры. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении, которого может быть сохранена или отменена.
Ежемесячные выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются:
- директорам учреждений до 20% должностного оклада;
- художественным руководителям, балетмейстерам, хормейстерам – до 30% должностного оклада;
- работникам муниципальных библиотек – до 50% должностного оклада;
- работникам муниципального учреждения культуры - до 45% от должностного оклада.
Основанием для начисления доплаты являются:
- участие во внедрении инновационных программ;
- участие в создании и функционировании экспериментальной площадки (разработке новых технологий, открытии новой специальности, разработке авторской программы);
- выполнение срочных особо срочных работ;
- участие в работах, приведших к увеличению запланированной суммы дохода от приносящей доход деятельности;
- участие в программах учреждения по профессиональному образованию сотрудников;
- подготовка специалистов, ставших победителями (призерами) смотров, конкурсов, олимпиад;
- участие в подготовке учреждения к участию в смотре, конкурсе, олимпиаде;
- подготовка к конкурсам профессионального мастерства;
- участие в реализации программ сотрудничества с внешними партнерами.
4.3.4. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных).
Для учреждений культуры рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) надбавок за выслугу лет:
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 15 до 20 лет – 20%.
- при выслуге лет от 20 до 25 лет – 25%
- при выслуге лет свыше 25 лет – 30 %
В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:
- время работы в учреждениях культуры;
- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства;
- работникам централизованной бухгалтерии – общий стаж работы по специальности бухгалтера.
Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.
4.3.5. Стимулирующая надбавка за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в размерах:
- 500 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств».
Надбавки к окладам за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.
4.3.6. Стимулирующая надбавка за звание коллектива («народный», для детского «образцовый») устанавливается художественному руководителю учреждения культуры и искусства в размере 500 рублей.
4.3.7. Стимулирующая надбавка водителям автомобилей за классность, безаварийную работу устанавливаются в следующих размерах:
- 1 класс – 25% от должностного оклада (тарифной ставки);
- 2 класс – 10 % от должностного оклада (тарифной ставки).
4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:
- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за качество выполненных работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие показатели работы.
4.4.1. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения, по согласованию с отраслевым органом культуры, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения культуры, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждениям на оплату труда работников:
4.4.2. Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в целях поощрения работников за общие показатели труда по итогам работы за соответствующий период.
4.4.3. При премировании учитываются следующие критерии:
- успешное и добросовестное выполнение 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;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в выполнении важных мероприятий;
4.4.4. Премия за качество выполненных работ выплачивается работникам при:
- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Воронежской области, награждении знаками отличия Российской Федерации и Воронежской области;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства культуры.
4.4.5. Премия за интенсивность и высокие показатели работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:
- интенсивность и напряженность работы;
- организация и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.
4.4.6. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пунктах 4.4.2 – 4.4.5. настоящего Положения, устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премии не ограничены.
4.4.7. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца, работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.
4.4.8. Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается. Премирование за интенсивность и высокие результаты работы не применяются к работникам, которым установлена стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.
4.4.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпускных, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

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

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения исчисляется в порядке, утвержденном приказом Управления труда Воронежской области от 10.12.2008 г. № 109/ОД «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя областного государственного учреждения».
5.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения.
При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, за счет которых осуществляются данные выплаты.
Расчет средней заработной платы работников основного персонала учреждения осуществляется на календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.
При определении размера оплаты труда руководящих работников муниципальных учреждений культуры, учитываются группы по оплате труда, к которым отнесено учреждение культуры.
Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.
5.3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.
5.4. Премирование - устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) за счет ассигнований районного бюджета на эти цели.
Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются отраслевым органом культуры в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.
5.5. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**
6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством 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.
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.
6.2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с отраслевым органом культуры на основании письменного заявления работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.
6.3. Материальная помощь оказывается в следующих случаях:
- рождения ребенка у работника,
- регистрация брака работника,
- в связи с юбилейными датами,
- смерти ближайших родственников работника,
- существенных расходов на лечение работника или его несовершеннолетних детей,
- ухудшение материального положения работника (бывшего работника)
6.4. Работникам культуры выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада один раз в год.

Показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений культуры к группам по оплате труда руководителей.

1. Библиотеки.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа по оплате труда | Среднегодовое число читателей (тыс.чел.) | Среднегодовое количество книговыдач (тыс.экземпляров) |
| I | Свыше 25 | Свыше 600 |
| II | От 15 до 25 | От 400 до 600 |
| III | От 10 до 15 | От 200 до 400 |
| IV | До 10 | От 20 до 200 |

Отнесение библиотек, централизованных библиотечных систем к группам по оплате труда руководителей и специалистов (подтверждение, повышение, понижение) производится ежегодно органом районного отдела культуры, в непосредственном подчинении которого они находятся.
Среднегодовое число читателей и среднегодовое количество книговыдач по библиотекам и централизованным библиотечным системам определяется исходя из числа читателей и книговыдач по отчетности в среднем за последние 3 года.
Библиотеки, централизованные библиотечные системы относятся к соответствующей группе по оплате труда при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы.
При отнесении централизованных библиотечных систем к группам по оплате труда учитывается общее число читателей и количество книговыдач по системе (библиотеке) в целом, включая показатели филиалов.
Районные библиотеки, объем работы которых ниже предусмотренного для библиотек II группы, относятся к III группе по оплате труда руководителей и специалистов.
Отдел по культуре может переводить подведомственные библиотеки, централизованные библиотечные системы, отнесенные к II-IV группам по оплате труда руководителей и специалистов, при достижении высоких результатов по основным направлениям работы, а также осуществлении методического руководства библиотеками на одну группу выше по сравнению с установленной по показателям.

2. Организации клубного типа, парков культуры и отдыха, центров культуры и прочие ( РДК, РДНТ, РОМЦ )

|  |  |
| --- | --- |
| Показатели | Группы по оплате труда |
| I | II | III | IV |
|  1. Количество проводимых культурно – досуговых мероприятий |   |   |   |   |
| 1.1. Районные (РДК, РДНТ, РОМЦ) | 300 | 250 | 200 | От 100 до 200 |
| 1.2.Сельские ДК | 250 | 150 | 100 | 50 |
| 1.3.Сельские клубы | 200 | 100 | 50 | 25 |
| 2. Количество действующих в течение года клубных формирований (ед.) |   |   |   |   |
| 2.1.Районные (РДК, РДНТ, РОМЦ) | Свыше 25 | 15-20 | 10-15 | До 10 |
| 2.2. Сельские ДК | 20 | 10-19 | 5-9 | До 5 |
| 2.3. Сельские клубы | 10-15 | 7-10 | 4-6 | До 3 |

Примечание. К клубным формированиям относятся любительские объединения и клубы по интересам, кружки, коллективы художественной самодеятельности и технического творчества, кружки и курсы прикладных знаний, домостроительства, спортивные и другие секции, оздоровительные группы, студии, школы, лаборатории, народные университеты и их факультеты, другие аналогичные формирования.

Отнесение к группе по оплате труда работников производится один раз в год, по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.
В случае, когда один из показателей не достигает установленного уровня, группа по оплате труда устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:
- оценкой использования материально – технической базы (числом посадочных мест в зрительном зале, числом комнат для кружковой работы и др.) по статистической отчетности на конец года формы № 7-НК;
- количества участников в действующих формированиях, с учетом проводимой кружковой работы с детьми.
Учреждения клубного типа, парки культуры и отдыха, центры культуры при условии выполнения всех показателей, предусмотренных для этой группы, а также с учетом приведенных условий, при достижении высоких результатов работы могут быть переведены на одну группу выше по сравнению с установленной.