

**АДМИНИСТРАЦИЯМИРСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ**

**КАВКАЗСКОГО РАЙОНА**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от .12.2023 № 178

поселок Мирской

**Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения**

**Кавказского района**

В соответствии с постановлением Губернатора Краснодарского края от 19 декабря 2023 года № 1135 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Краснодарского края» и от 6 сентября 203 года №684 «Об общих требованиях к положениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Краснодарского края», в целях совершенствования системы оплаты работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района, обеспечивающих повышение уровня оплаты труда работников, усиление их материальной заинтересованности в повышении эффективности труда п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить:

1) положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (приложение №1);

2) профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (приложение №2);

3) критерии (показатели) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (приложение №3);

4) перечень специалистов муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района, расположенных в сельской местности, которым производится выплата за работу в сельской местности (приложение №4);

5) перечень должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (приложение №5);

6) минимальные размеры окладов и минимальные повышающие коэффициенты к минимальным размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (приложение №6);

7) перечень общих профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (приложение №7).

2. Руководителям муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района привести в соответствие с настоящим постановлением коллективные договора, соглашения и локальные нормативные акты учреждений.

3. Признать утратившим силу постановление администрации Мирского сельского поселения Кавказского района от 26 ноября 2008г. №46 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района».

4. Разместить настоящего постановления на официальном сайте администрации Мирского сельского поселения Кавказского района в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

5. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

6. Постановление вступает на следующий день после его официального опубликования и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2024 г.

Главы

Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №1

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

**Положение**

**об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (далее— Положение) разработано в целях установления единых подходов к структуре и содержанию положений об установлении отраслевой системы оплаты труда работников и с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемости работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района устанавливаются с учетом Единого тарифно-квалифицированного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а так же с учетом государственных гарантий по оплате труда, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социальных- трудовых отношений, обязательств отраслевых соглашений и мнения соответствующих профсоюзов.

Положение включает в себя:

- минимальные (базовые) размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее- ПКГ);

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

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

Под минимальными размерами оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников понимается базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы.

2. Условия оплаты труда, включая минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее-оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к должностным размерам окладов и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

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

5. Оплата труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (далее – работники учреждения) производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий финансовый год и предельными размерами не ограничивается.

6. Положения об оплате труда работников учреждений разрабатываются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Краснодарского края, муниципальными нормативными правовыми актами муниципального образования Кавказский район и Мирского сельского поселения Кавказского района, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и согласовываются с учредителем.

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

Руководителям учреждений в составе расходов на оплату труда необходимо предусматривать средства для установления ежемесячных доплат до минимального размера оплаты труда работникам, месячная заработная плата которых за полностью отработанную норму рабочего времени, выполнение нормы труда (трудовые обязанности) ниже минимального размера оплаты труда.

II. Основные условия оплаты труда работников

1. Минимальные оклады служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ):

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Наименование ПКГ | Минимальный оклад, рублей |
| 1 | Должности технических исполнителей | 8670,00 |
| 2 | Должности работников культуры среднего звена | 8772,00 |
| 3 | Должности работников культуры ведущего звена | 10083,00 |
| 4 | Должности руководящего состава учреждений культуры | 11494,00 |

К должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3-6 настоящего раздела Положения.

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется кдолжностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждении к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  п/п | Виды квалификационной категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1 | Ведущий | 0,20 |
| 2 | Высшая категория | 0,15 |
| 3 | Первая категория | 0,10 |
| 4 | Вторая категория | 0,05 |

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и нe учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Должностные категории | Размер повышающего коэффициента |
| 1 | Главный | 0,25 |
| 2 | Ведущий | 0,20 |
| 3 | Высшая категория | 0,15 |
| 4 | Первая категория | 0,10 |
| 5 | Вторая категория (старший) | 0,06 |
| 6 | Третья категория | 0,03 |

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

7. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, стимулирующие выплаты и премии, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

8. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровнях профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

9. Минимальные оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно — квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | | | | | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| Базовые оклады, рублей | | | | | | | |
| 8121 | 8365 | 8616 | 8875 | 9142 | 9417 | 9700 | 9991 |

В учреждениях могут утверждаться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

- повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

11. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 2,0.

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

12. Повышающий коэффициент кокладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Размер повышающего коэффициента — в пределах 0,3.

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

13. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

14. С учетом условий труда работникам рабочих профессии устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

15. Работникам рабочих профессий устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с постановлением администрации муниципального образования Кавказский район «Об общих требованиях кположениям об установлении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального образования Кавказский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за работу в сельской местности;

- за выполнение работ различной квалификации;

- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

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

- за сверхурочную работу;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и не рабочие праздничные дни;

- за работу в условиях с разделением рабочего дня на части.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда работников с целы о разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее местo признается безопасным, то указанная вы плата прекращается.

3. Специалистам, работающих в муниципальных учреждениях культуры, расположенных в сельской местности, устанавливается выплата компенсационного характера, исходя из фактически отработанного рабочего времени, но не более 3000 рублей в месяц.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается администрацией Мирскогосельского поселения Кавказского района.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей, расширение зон обслуживания, за исполнение обязанностей временно отсутствующегоработника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5. Повышенная оплата сверхурочной работы в соответствии со статьей 152 Трудового кодек а Российской Федерации составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты 35 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если paбoтa в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере нe менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с выделением рабочего дня на части конкретизируются втрудовых договорах.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

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

- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

-стимулирующая надбавка за выслугу лет*;*

- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

- стимулирующие выплаты отдельным категориям работников.

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

- к окладам руководителей структурных подразделении учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей — по представлению заместителей руководителя учреждения, при их наличии;

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

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) и приведены в пунктах 8-10 настоящего раздела Положения.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией Мирского сельского поселения Кавказского района.

2. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, концертных программ и других мерoприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не бoлее 1 года, по истечении которогоможет быть сохранена или отменена.

3. Стимулирующая надбавка за вы слугу лет останавливается работникам из числа служащих в зависимости от общeгo количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), а рабочих, выполняющих работы по общим профессиям в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Количество проработанных лет | Размер надбавки в процентах от оклада |
| 1 | От 1 года до 3 лет | 5 |
| 2 | От 3 до 5 лет | 10 |
| 3 | Свыше 5 лет | 15 |

4. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности в размерах 10 процентов от оклада.

5. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников устанавливаются в размере не более 3000 рублей в месяц на ставку в установленном порядке.

6. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях культуры Мирского сельского поселения Кавказского района, утвержденным администрацией Мирского сельского поселения Кавказского района, в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены премии:

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

- премия за качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Пepиoд, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

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

- заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

- руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителем руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения при их наличии;

- остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, — на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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

При премировании учитываются:

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

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

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждение;

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

- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий; другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда учреждения. Конкретный размер премии может определятся как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

8. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

- присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

- награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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

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

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

При премировании учитываются:

- интенсивность и напряженность работы;

*-* особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно— эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

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

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

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

V. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 5 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и критериями (показателями) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры Мирского сельского поселения Кавказского района.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаю главой Мирского сельского поселения Кавказского района и зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждений по отраслевому признаку, утвержденных администрацией Мирского сельского поселения Кавказского района.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителем устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

4. Премирования руководителя производится с учетом результат деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются главой Мирского сельского поселения Кавказского района.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказала материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением, утвержденным руководителем учреждения.

2. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ. По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, оплата труда осуществляется в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в Мирском сельском поселении Кавказского района, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры».

3. Руководитель организации формирует, согласовывает с учредителем штатное расписание и утверждает его приказом учреждения.

4. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя учреждения.

5. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы.

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №2

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района**

1. Профессиональная квалификационная группа «Должности технических исполнителей»:

- контролер билетов.

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

- руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам; аккомпаниатор; культорганизатор;

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

- главный библиотекарь; библиотекарь; методист звукооператор;

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

- заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры; руководитель клубного формирования.

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №3

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

**Критерии (показатели) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района**

1. Критерии (показатели) деятельности муниципальных учреждений культуры Мирскогосельского поселения Кавказского района:

1.1. К критериям (показателям) деятельности муниципальных учреждений культуры,подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие их значение в системе информационного обслуживания, проводимой научно- исследовательской и методической работы и объема работы по обслуживанию посетителей.

1.2. Критерии (показатели) деятельности каждого учреждения для установления кратности при определение должностных окладов руководителей учреждений оцениваются в баллах по следующим показателям:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Показатели | Условия | Количество балов |
| 1 | Среднегодовое количество посетителей | За каждую тысячу человек | 1 |
| 2 | Среднегодовое количество экземпляров книжного фонда | За каждую тысячу единиц | 1 |

1.3. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района устанавливается на основе указанных выше критериев (показателей) деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Тип (вид) учреждения | Коэффициент кратности по установлению должностного оклада руководителя по сумме баллов | | |
| К=3 | К=2 | К=1 |
| 1 | Библиотека | свыше 150 | от 120 до 150 | до 120 |
| 2 | Социально-культурный центр | свыше 120 | от 110 до 120 | До 110 |

2. Порядок установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района.

2.1. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района определяется не чаще 1 раза в год администрацией Мирского сельского поселения Кавказского района на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Кратность при определении должностных окладов руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №4

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

Перечень

специалистов муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района, расположенных в сельской местности, которым производится выплата за работу в сельской местности

К вышеуказанным специалистам относятся:

1. Работники руководящего состава:
   1. Руководитель (директор, заведующий) и его заместитель;
   2. Заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, сектором); заведующий филиалом библиотеки; заведующий дома (дворца) культуры; руководитель клубного формирования.
2. Специалисты всех категорий: главный бухгалтер; бухгалтер; художник; методист; аккомпаниатор; культорганизатор; координатор; руководитель кружка, коллектива, любительского объединения, клуба по интересам; главный библиотекарь; библиотекарь; звукооператор; специалист.

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №5

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

**Перечень**

**должностей, профессий работников, относимых к основному персоналу муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района**

К основному персоналу муниципальных учреждений культуры,подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функции учреждения, в целях реализации которых оно создано.

1. Работники руководящего состава:
   1. Руководитель (директор, заведующий) и его заместитель;

2) Заведующий (начальник) структурным подразделением по основной деятельности (отделом, сектором); заведующий филиалом библиотеки; заведующий дома (дворца) культуры; руководитель клубного формирования.

2. Специалисты всех категорий: главный бухгалтер; бухгалтер; художник; методист, звукооператор, аккомпаниатор, культорганизатор, руководитель кружка, коллектива, любительского объединения, клуба по интересам; главный библиотекарь; библиотекарь; специалист.

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №6

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

**Минимальные размеры окладов и минимальные повышающие коэффициенты к минимальным размеры окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Должности, отнесенные к квалификационным группам | Минимальный повышающий коэффициент |
| 1 |  |  |
| 1. Общеотраслевые должности служащих первого уровня | | |
| Минимальный размер оклада - 8260 рубля | | |
| 1 квалификационный  уровень | Делопроизводитель, кассир, секретарь | 0,00 |
| 2 квалификационный  уровень | должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 0,02 |
| 2. Общеотраслевые должности служащих второго уровня | | |
| Минимальный размер оклада - 8508 рублей | | |
| 1 квалификационный  уровень | Инспектор по кадрам | 0,00 |
| 2 квалификационный  уровень | заведующий хозяйством, заведующий складом | 0,04 |
| должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» | 0,04 |
| Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория | 0,07 |
| 3 квалификационный  уровень | Начальник хозяйственного отдела | 0,15 |
| Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 0,13 |
| 4 квалификационный  уровень | механик | 0,17 |
| Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должности наименование «ведущий» | 0,15 |
| 5 квалификационный  уровень | Начальник гаража , начальник (заведующий) мастерской | 0,20 |
| 3.Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| Минимальный размер оклада - 8764 рублей | | |
| 1 квалификационный  уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор,  программист, специалист по кадрам, специалист пo работе с молодежью, художник, специалист (всех наименований) | 0,00 |
| 2 квалификационный  уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливается II внутридолжностная категория | 0,07 |
| 3 квалификационный  уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория | 0,10 |
| 4 квалификационный  уровень | Должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должности наименование «ведущий» | 0,20 |
| 5 квалификационный  уровень | Главные специалисты в отделах, отделениях | 0,30 |
| 4.Общеотраслевые должности служащих третьего уровня | | |
| Минимальный размер оклада - 9027 рублей | | |
| 1 квалификационный  уровень | Начальник отдела | 0,00 |
| 2 квалификационный  уровень | Главный\* (экономист) | 0,10 |

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

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева

Приложение №7

УТВЕРЖДЕНО:

постановлением администрации

Мирского сельского поселения

Кавказского района

от 12.2023г. №

**Перечень**

**общих профессий рабочих муниципальных учреждений культуры, подведомственных администрации Мирского сельского поселения Кавказского района**

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням |
| 1 | 2 |
| 1. Общие профессии рабочих первого уровня | |
| 1 квалификационный | наименования профессии рабочих, по которым |
| уровень | предусмотрено присвоение 1, 2, 3 квалификационных |
|  | разрядов: дворник; истопник; машинист (кочегар) |
|  | котельной; оператор котельной; рабочий по |
|  | комплексному обслуживанию и ремонту зданий; |
|  | сторож (вахтер); уборщик производственных |
|  | помещении; уборщик служебных помещений; |
|  | уборщик территорий |
| 2 квалификационный | профессии рабочих, отнесенных к 1 |
| уровень | квалификационному уровню, при выполнении работ |
|  | по профессии с производным наименованием |
|  | «старший» (старший по смене) |
| 2. Общие профессии рабочих второго уровня | |
| 1 квалификационный | иаименования профессий рабочих, по которым |
| уровень | предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных |
|  | разрядов: водитель автомобиля; машинист (кочегар) |
|  | котельной; оператор котельной; рабочий по |
|  | комплексному обслуживанию и ремонту зданий |
| 2 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов: водитель автомобиля, машинист (кочегар) котельной, оператор котельной |
| 3 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда: водитель автомобиля |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные), ответственные (особо ответственные) работы, и высококвалифицированных рабочих |

Глава Мирского сельского поселения

Кавказского района О.В.Бондарева