

Работодатель:
Директор
МБУ Родионово-Несветайского
Районного Дома культуры



Пуц
2019 г.

Работники:
Представитель профкома
работников учреждений культуры
Родионово-Несветайского района



Н.А. Кустарникова
«18» 03 2019 г.

Дополнительное соглашение № 1
к коллективному договору
Муниципального бюджетного учреждения
Родионово-Несветайского
Районного Дома культуры
на 2017-2019годы

Дополнительное соглашение к коллективному договору прошло уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный
№ 11438/19-1551 от 19.08.2019

У.о. зав. управления по труду

С.Н. Сумароков

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

Родионово-Несветайский район
сл. Родионово-Несветайская
2019 г.

Дополнительное соглашение № 1

к коллективному договору муниципального бюджетного учреждения
Родионово-Несветайского Районного Дома культуры на 2017-2019годы

Муниципальное бюджетное учреждение Родионово-Несветайский Районный дом культуры в лице директора Пуц Елены Васильевны, с одной стороны, и работники в лице представителя профкома работников учреждений культуры Родионово-Несветайского района, именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет», с другой стороны, на основании протокола комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 3 от 28.03.2019г.) в соответствии со статьей 44 Трудового договора РФ, с постановлением Администрации Родионово-Несветайского района от 28.03.2019 № 308 «О внесении изменений в постановление Администрации Родионово-Несветайского района от 25.11.2016 № 949», заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Внести в Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения Родионово-Несветайского Районного Дома культуры изменение, изложив Приложение №2 «Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения Родионово-Несветайского Районного Дома культуры к Коллективному договору» в редакции согласно приложению.
2. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу с 01 марта 2019 года и является неотъемлемой частью Коллективного договора МБУ Родионово-Несветайского Районного Дома культуры на 2017-2019 г.

Директор
МБУ Родионово-Несветайского
Районного Дома культуры

Е.В. Пуц



2019 г.

Представитель профкома
работников учреждений культуры
Родионово-Несветайского района

Н.А. Кустарникова



2019 г.

Положение об оплате труда работников
Муниципального бюджетного учреждения
Родионово-Несветайского Районного Дома культуры

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения Родионово-Несветайского Районного Дома культуры (далее – Положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации Родионово-Несветайского района от 25.11.2016 № 949 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, подведомственных Отделу культуры Администрации Родионово-Несветайского района» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения Родионово-Несветайского Районного Дома культуры;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения, главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципального учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, 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.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), 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 соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя должность руководителя, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.8. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального учреждения

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно - постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставка заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом Отдела культуры Администрации Родионово-Несветайского района и доводятся до муниципального учреждения.

2.2. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципального учреждения:

2.2.1. Размеры должностных окладов работников муниципального учреждения устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Размеры должностных окладов работников культуры по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: без категории	8 855	аккомпаниатор; культурорганизатор
2-я категория	9 275	
1-я категория	9 734	
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: без категории	9 734	художник-декоратор; художник по свету; аккомпаниатор; администратор; методист клубного учреждения
2-я категория	10 129	
1-я категория	10 634	
ведущий	11 260	
высшая категория	11 818	
ведущий мастер сцены	11 880	

1	2	3
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:		хормейстер; звукоорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования; руководитель кружка
без категории	11 818	
2-я категория	12 415	
1-я категория	13 035	
высшая категория	14 337	
	14 337	заведующий отделом (сектором) дома культуры

2.2.2 Размеры ставок заработной платы работников культуры, устанавливаются на основе ПК профессий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 №121н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии ». Размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2

Таблица № 2

Размеры ставок заработной платы работников культуры по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	
ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»	5 476	монтажёр сцены

2.2.3 Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей

структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Размеры должностных окладов работников,
занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:		
1-й квалификационный уровень	5 948	Делопроизводитель
2-й квалификационный уровень	6 235	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:	6545	администратор
1-й квалификационный уровень		
2-й квалификационный уровень	6875	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного

1	2	3
		уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория
4-й квалификационный уровень	7563	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория
5-й квалификационный уровень	9637	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»
ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» 1-й квалификационный уровень	7 563	бухгалтер; инженер-программист ;
2-й квалификационный уровень	7 936	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	8 330	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория

1	2	3
4-й квалификационный уровень	8 744	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»

2.2.4. Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
менеджер по культурно-массовому досугу: без категории 2-я категория 1-я категория ведущий	9 275 9 734 10 215 10 724
методист клубного учреждения без категории	9 734

1	2
2-я категория	10 215
1-я категория	10 724
ведущий	11 260
Художественный руководитель	12415

2.3. Должностные оклады руководителя и специалистов муниципального учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, установленные настоящим положением, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам специальной оценки условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителем муниципального учреждения проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или

заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципального учреждения при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, которые привлекались к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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.

3.4. При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями,

локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципального учреждения устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах фонда оплаты труда, предусмотренных муниципальному учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального учреждения в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

- руководителю муниципального учреждения – Отделом культуры Администрации Родионово-Несветайского района;
- работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

Главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципального учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, в государственных органах и органах местного самоуправления.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципального учреждения могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Отделом культуры Администрации Родионово-Несветайского района.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Отделом культуры Администрации Родионово-Несветайского района.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в местных программах;

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

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Работникам муниципального учреждения устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей.

4.8.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – 20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 5.

Таблица № 5

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения

№ п/п	Группа по оплате труда руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	3	4
1	учреждения культуры III группы по оплате труда руководителей	20997

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителя учреждения к группам по оплате труда руководителей приведены в разделе 6 настоящего приложения.

5.4. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения, расположенного в сельском населенном пункте, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.6. С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего приложения.

5.7. Руководителю муниципального учреждения и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.8. Руководителю и главному бухгалтеру муниципального учреждения устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя и главного бухгалтера) (далее - предельный уровень соотношения) в кратности до 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главного

бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководитель муниципального учреждения и главный бухгалтер.

5.9. Условия оплаты труда руководителя и главного бухгалтера муниципального учреждения определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области и Родионово-Несветайского района.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя муниципального учреждения:

6.1.2. Показатели и порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителей

№п/п	Наименование показателей	Группа по оплате труда			
		I	II	III	IV
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований:	Свыше 30	16-30	12-15	7-11
2.	Количество досуговых объектов в клубных учреждениях:	Свыше 12	8-12	5-7	3-4

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, домоводства и другие

курсы и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другие аналогичные формирования.

2. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: кинотеатры, спортивные залы и площадки, танцевальные (дискотечные залы и площадки; читальные залы и библиотеки и др., расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

3. Конкретные показатели деятельности учреждения в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются Отделом культуры;

4. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5. В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий.

- оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и др.) в соответствии со статистической отчетностью на конец года- форма-7 НК;

- количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми;

- деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

6. Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживающего населения.

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения - отдел культуры Администрации Родионово-Несветайского района. .

6.2 Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

6.2.1. Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может быть более 40 процентов.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:
 - руководитель учреждения ;
 - главный бухгалтер;
 - начальник (заведующий) отдела.»

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью

20 (двадцать)

листов

подпись



Печать