

Тульская область
Муниципальное образование Яснополянское Щекинского района
Администрация

Постановление

От 20 июня 2013 года

№280

Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры (клубы) финансируемых из бюджета муниципального образования Яснополянское Щекинского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 28 декабря 2004 года N 497-ЗТО "Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области", на основании Устава муниципального образования Яснополянское Щекинского района, администрация муниципального образования Яснополянское Щекинского района постановляет:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры (клубы) финансируемых из бюджета муниципального образования Яснополянское Щекинского района (приложение).

2. Признать утратившим силу Постановление администрации муниципального образования Яснополянское Щекинского района от 26.09.2008 N 121 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры (клубы) финансируемых из бюджета МО Головеньковское Щекинского района»

3. Опубликовать Постановление в средствах массовой информации и разместить на сайте администрации муниципального образования Яснополянское Щекинского района.

4. Постановление вступает в силу с момента опубликования и распространяются на правоотношения возникшие с 1 июня 2013 года.

Глава МО Яснополянское
Щекинского района



Л.А. Лобанова

Тульская область
Муниципальное образование Яснополянское Щекинского района
Администрация

Постановление

От 25 декабря 2017 года

№231

О внесении изменений и дополнений в постановление администрации МО Яснополянское Щекинского района от 20.06.2013 года №280 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры (клубы) финансируемых из бюджета муниципального образования Яснополянское Щекинского района»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Тульской области от 28 декабря 2004 года N 497-ЗТО «Об оплате труда работников государственных учреждений Тульской области», распоряжением правительства Тульской области № 575-р от 18.09.2017, на основании Устава муниципального образования Яснополянское Щекинского района, администрация муниципального образования Яснополянское Щекинского района постановляет:

1. Внести изменения и дополнения в постановление администрации МО Яснополянское Щекинского района от 20.06.2013 года №280 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры (клубы) финансируемых из бюджета муниципального образования Яснополянское Щекинского района» следующего содержания:

1.1. пункт 1 раздела 2 изложить в новой редакции:

« 2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии

3. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии (далее – работники культуры) устанавливаются в связи с индексацией работников муниципального казенного учреждения культуры «Головеньковский дом культуры» с 1 января 2018 года на 4 процента.

Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»	5740 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6598 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7521 рубль

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений

Учреждения устанавливаются на 5 – 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.»

1.2. раздел 5 изложить в новой редакции:

**«5. Порядок и условия оплаты труда работников,
осуществляющих профессиональную деятельность
по профессиям рабочих**

29. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее – рабочие), устанавливаются в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд	3634
2 разряд	3802
3 разряд	4020

«

2. Постановление обнародовать путем размещения на официальном сайте муниципального образования Яснополянское Щекинского района и на информационном стенде администрации муниципального образования Яснополянское Щекинского района по адресу: Тульская область, Щекинский район, п. Головеньковский, ул. Пчеловодов, д.9.

3. Постановление вступает в силу с 1 января 2018 года.

Глава администрации
МО Яснополянское
Щекинского района



И.В. Шерер

Положения
об условиях оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры (клубы)
финансируемых из бюджета муниципального образования Яснополянское
Щекинского района

1. Общие положения

Настоящее Положение о системе оплаты труда муниципальных казенных учреждений культуры (клубы) финансируемых из бюджета муниципального образования Яснополянское Щекинского района (далее - Положение) разработано в связи с введением новой системы оплаты труда работников государственных учреждений Тульской области, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, и включает в себя:

- размеры окладов, в том числе по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- размеры повышающих коэффициентов к окладам;

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Яснополянское Щекинского района;

- выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях культуры муниципального образования Яснополянское Щекинского района, за счет всех источников финансирования;

- условия оплаты труда руководителей учреждений.

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

Оплата труда специалистов, служащих и рабочих муниципальных казенных учреждений культуры муниципального образования Яснополянское Щекинского района (далее - Учреждение), не предусмотренных настоящим Положением, производится в порядке, установленном для государственных учреждений Тульской области соответствующих отраслей, с учетом условий, предусмотренных настоящим Положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников
культуры, искусства и кинематографии

1. Размеры окладов работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры) устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. N 570 (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 г. N

10222):

Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"	5232 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	6013 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"	6854 рубля

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений Учреждения устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей.

2. Работникам культуры предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения 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 в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 3 - 6 Положения.

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

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работникам культуры с учетом уровня профессиональной подготовки, образования, 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 персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

4. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам культуры в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

5. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается:

в размере 0,25 всем работникам культуры Учреждения, расположенного в сельской местности.

Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному 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.

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

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

при наличии третьей квалификационной категории - 0,05;

при наличии второй квалификационной категории - 0,1;

при наличии первой квалификационной категории - 0,2;

при наличии высшей квалификационной категории - 0,3;

при наличии категории ведущей - 0,35.

Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается:

работникам культуры при занятии должности по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория;

руководителям структурных подразделений квалификационная категория учитывается, когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

7. С учетом условий труда работников культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

8. Работникам культуры выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занятых в сфере культуры (кроме работников культуры, искусства и кинематографии)

9. Размеры окладов работников, занятых в сфере культуры (кроме работников культуры, искусства и кинематографии) (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений", утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 г. N 305н (зарегистрировано в Минюсте России 18 июля 2008 года N 12001):

Квалификационные уровни	ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений"	
	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	
	Научные работники	Руководители структурных подразделений

1 квалификационный уровень	Младший научный сотрудник, научный сотрудник		5448 рублей
2 квалификационный уровень	Старший научный сотрудник		6314 рублей
3 квалификационный уровень	Ведущий научный сотрудник		6759 рублей
4 квалификационный уровень		Ученый секретарь	6854 рубля

10. Работникам предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам:

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;

повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в 11 - 4 Положения.

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

11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности:

ПКГ "Должности научных работников и руководителей структурных подразделений"	
2 квалификационный уровень	0,2
3 квалификационный уровень	0,3
4 квалификационный уровень	0,4

12. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работнику персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

13. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, в следующих размерах:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;
- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15;
- при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

14. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 всем работникам Учреждения, расположенного в сельской местности.

15. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

16. Работникам выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

18. Размеры окладов работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 года N 11858):

Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"	3729 рублей
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"	5232 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"	5952 рубля
Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"	6795 рублей

19. Работникам, занимающим должности служащих, предусматривается установление повышающих коэффициентов к окладам:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

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

условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20 - 23 Положения.

20. Размеры повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности:

ПКГ "Общепромышленные должности служащих 1 уровня"		
2 квалификационный уровень	0,05	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих 2 уровня"		
2 квалификационный уровень	0,05	
3 квалификационный уровень	0,1	
4 квалификационный уровень	0,2	
5 квалификационный уровень	0,3	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих 3 уровня"		
2 квалификационный уровень	0,1	
3 квалификационный уровень	0,2	
4 квалификационный уровень	0,3	
5 квалификационный уровень	0,4	
ПКГ "Общепромышленные должности служащих 4 уровня"		
2 квалификационный уровень	0,25	
3 квалификационный уровень	0,30	
(введено Постановлением правительства Тульской области от 05.03.2013 N 79)		

21. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, занимающему должность служащего, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, уровня образования, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы по специальности и других факторов.

Решение об установлении работникам персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

22. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается работникам Учреждения в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства, в следующих размерах:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,1;

при выслуге лет от 10 до 15 лет - 0,15;

при выслуге лет свыше 15 лет - 0,2.

23. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 всем работникам, занимающим должности служащих Учреждения, расположенного в сельской местности.

24. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

25. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

26. Размеры окладов работников Учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих (далее - рабочие), устанавливаются в следующих размерах:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Размер оклада, руб.
1 разряд	2382
2 разряд	2490
3 разряд	2611
4 разряд	3296
5 разряд	3332
6 разряд	3488
7 разряд	3560
8 разряд	3789

27. Рабочим устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:
персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и

ответственных (особо ответственных) работ;
повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению).

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения 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 в течение соответствующего календарного года. Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 28 - 31 Положения.

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

28. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного рабочего с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

29. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя Учреждения рабочим не ниже 6 разряда соответствующего раздела Единого тарифно-квалификационного справочника и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в соответствии с приложениями N 1, 2 к Положению.

Рабочим Учреждения, тарифицированным по 9 разряду Единой тарифной сетки и выше на момент введения с 1 декабря 2008 года настоящего Положения, устанавливается повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ без ограничения срока действия.

Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) работ - до 0,2.

Размер повышающего коэффициента к окладу за выполнение ответственных (особо ответственных) работ - до 0,4.

30. Повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет устанавливается в следующих размерах:

при выслуге лет от 1 года до 3 лет - 0,05;

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,1;

при выслуге лет свыше 5 лет - 0,15.

31. Повышающий коэффициент к окладу по Учреждению (структурному подразделению) устанавливается в размере 0,25 рабочим Учреждения,

расположенного в сельской местности.

32. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

33. Рабочим устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 8 Положения.

6. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

34. Оклад руководителя Учреждения определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им Учреждения, и составляет до 5 размеров средней заработной платы указанных работников.

К основному персоналу должностей работников для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей государственных учреждений, подведомственных министерству образования и культуры Тульской области, относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, в целях реализации которых создано Учреждение (приложение N 3).

Размеры окладов заместителей руководителя Учреждения, главного бухгалтера устанавливаются на 10 - 50 процентов ниже оклада руководителя.

35. Премирование руководителя Учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения, утверждаемыми Положением о премировании руководителей областных учреждений культуры и искусства.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения указанные выплаты устанавливаются руководителем Учреждения.

36. С учетом условий труда руководителя, его заместителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 Положения.

37. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 8 Положения.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

38. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных казенных учреждениях работникам могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, при разделении рабочего дня на части);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

39. Работникам муниципальных казенных учреждений, занятым на тяжелых

работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, на основании аттестации рабочих мест устанавливается компенсационная выплата в размере до 12 процентов.

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

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

41. Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

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

Размер доплаты устанавливается работникам Учреждения в размере 35 процентов части оклада за каждый час работы в ночное время.

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

44. Повышенная плата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

47. В целях поощрения работников за выполненную работу, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных казенных учреждениях муниципального образования Яснополянское Щекинского района в Учреждениях устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премия за интенсивность и высокие результаты работы;

премия за качество работ;

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

Премирование осуществляется по решению руководителя Учреждения в

следующем порядке:

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

- руководителей структурных подразделений Учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей, по представлению заместителей руководителя Учреждения;

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

Премирование осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

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

При премировании следует учитывать:

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

- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

- своевременность и полноту подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

49. Премия за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- соблюдении регламентов, стандартов, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

- соблюдении установленных сроков выполнения работ, оказания услуг;

- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

50. Премия за интенсивность, напряженность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

- участие в выполнении важных работ, мероприятий;

- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Учреждения;

- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Учреждения;

- непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ.

Конкретный размер премии определяется на основе Положения о

премировании, утвержденного локальным актом Учреждения.

9. Другие вопросы оплаты труда

51. Работникам Учреждения устанавливается повышающий коэффициент к окладу за почетное звание Министерства культуры Российской Федерации, отраслевой нагрудный знак, ученую степень в следующих размерах:

при наличии ученой степени кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или почетного звания "Заслуженный" (кроме работников театрально-концертных учреждений) - 0,2;

при наличии ученой степени доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) - 0,25;

награжденных отраслевыми знаками - 0,1.

Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и не образует новый оклад, не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

52. Всем работникам муниципальных казенных учреждений культуры устанавливается повышающий коэффициент к окладу в размере, определяемом по формуле:

$$(O + K_{\text{долж.}} + K_{\text{учрежд.}}) \times 0,25, \text{ где}$$

O - размер оклада (должностного оклада);

K_{долж.} - размер повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности;

K_{учрежд.} - размер повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению).

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

53. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании работнику материальной помощи и ее конкретных размерах с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами принимает руководитель Учреждения на основании письменного заявления работника.

54. По решению руководителя Учреждения работникам из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда сроком до 1 года.

55. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Приложение N 1
к Положению Положение об условиях оплаты
труда муниципальных казенных учреждений
культуры (клубы) финансируемых из бюджета
муниципального образования
Яснополянское Щекинского района

ПЕРЕЧЕНЬ
ДОЛЖНОСТЕЙ, ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА

1. Заведующий дома культуры
2. Методист клубного учреждения
3. Специалист по жанрам
4. Аккомпаниатор
5. Уборщик служебных помещений