

АДМИНИСТРАЦИЯ УРЫВАЕВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА
ПАНКРУШИХИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ

П О С Т А Н О В Л Е Н И Е

от 24 января 2012 г. № 5

с. Урываево

Об утверждении положения об оплате труда
работников учреждений культуры Урываевского
сельсовета Панкрушихинского района
Алтайского края

В целях установления системы оплаты труда работников культуры, направленной на повышение качества предоставляемых услуг, заинтересованности работников в результатах труда п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить положение об оплате труда работников культуры (далее – «положение»).

2. При установлении системы оплаты труда в учреждениях культуры, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами руководствоваться федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Алтайского края, положением, утвержденным данным постановлением.

3. Установить, что действие положения распространяется на работников учреждений культуры Урываевского сельсовета.

4. Настоящее постановление распространяется на правоотношения возникшие не ранее 1 октября 2011 года.

5. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава сельсовета

Н.И. Есауленко

Обнародовано 25.01.2012 на информационных стендах
село Урываево, село Зыково, поселок Заря, станция Урываево

УТВЕРЖДЕНО
постановлением Администрации
Урывевского сельсовета
Панкрушихинского района
Алтайского края
от 24 января 2012 г. № 5

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников учреждений культуры
Администрации Урываевского сельсовета
Панкрушихинского района Алтайского края

Глава I Общие положения

1. Настоящее положение об оплате труда работников культуры (далее – «положение») разработано в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета», и включает в себя:

порядок установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы; порядок установления повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления;

условия выплаты материальной помощи;

условия оплаты труда руководителей учреждений культуры (далее – «учреждений»), находящегося в ведении Администрации Урываевского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края.

2. Система оплаты труда работникам учреждений культуры предусматривает:

зависимость величины заработной платы от квалификации специалистов, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда, условий труда;

индивидуальный подход к использованию различных видов поощрительных выплат за высокие результаты работы за счет применения выплат стимулирующего характера.

3. Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета поселения и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4. Положение об оплате труда работников учреждений утверждается постановлением Администрации сельсовета с учетом мнения работников учреждений и согласовывается с главой сельсовета.

5. Штатное расписание учреждений утверждается главой сельсовета и включает в себя все должности работников учреждений, которые должны соответствовать уставным целям поселения. Наименования должностей должны соответствовать наименованиям, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным [справочником](#) работ и профессий рабочих и Единым квалификационным [справочником](#) должностей руководителей, специалистов и служащих и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

6. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших в этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

7. 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.

8. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

9. Заработная плата работников учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников учреждений и выполнения ими работ той же квалификации.

10. Квалификационная категория присваивается работнику решением аттестационной комиссии, созданной в учреждении на основании постановления Администрации сельсовета, в порядке, установленном указанным постановлением.

11. При переходе на отраслевую систему оплаты труда квалификационные категории, присвоенные работнику ранее по результатам аттестации, не требуют подтверждения.

12. Лицам, не имеющим необходимого образования и (или) стажа работы, необходимых для установления квалификационной категории, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, решением аттестационных комиссий могут быть установлены те же квалификационные категории, что и лицам, имеющим необходимые образование и (или) стаж работы.

Глава II Порядок и условия оплаты труда работников учреждений культуры

Раздел 1 Оплата труда работников учреждений культуры

1.1. Оплата труда работников учреждений культуры состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждений культуры устанавливаются в соответствии с минимальными размерами, установленными в соответствии с Приложением 1 настоящего Положения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.3. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работникам учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения должностей и профессий, включаемых в штатные расписания, к ПКГ. Дифференциация должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.

1.4. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент для работников учреждений расположенных в сельской местности.

1.5. К окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников учреждений культуры может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответст-

венности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размере принимается главой сельсовета персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

1.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и его размере принимается главой сельсовета в отношении конкретного работника учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

1.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы может быть установлен на определенный период времени.

1.8. Для работников учреждений, расположенных в сельской местности и по состоянию на 31 декабря 2004 года имеющим право на повышенные тарифные ставки (оклады) по сравнению со ставками (окладами) специалистов, занимающихся аналогичными видами деятельности в городских условиях устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в размере, утвержденном постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

1.9. Размер выплаты по персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на персональный повышающий коэффициент.

1.10. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

1.11. Размер и порядок установления выплат компенсационного, стимулирующего характера, а также выплаты материальной помощи работникам учреждений культуры устанавливается постановлением Администрации сельсовета в соответствии с разделами 4,5 и 6 настоящего положения соответственно.

Раздел 2 Оплата труда работников учреждений культуры должностей руководителей, специалистов, служащих и работников учреждений, занимающих профессии рабочих культуры

2.1. Оплата труда работников учреждений культуры должностей руководителей, специалистов, служащих состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающих коэффициентов к окладу (должност-

ному окладу), ставке заработной платы, компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждений культуры должностей руководителей, специалистов, служащих устанавливаются постановлением Администрации Луковского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края в соответствии с минимальными размерами окладов, установленных постановлением Администрации Алтайского края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета».

2.3. Работникам учреждений культуры, занимающим должности руководителей, специалистов, служащих может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы 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 (должностному окладу), ставке заработной платы и его размерах принимается главой сельсовета персонально в отношении конкретного работника.

2.4. Размер персонального повышающего коэффициента, устанавливаемый работникам учреждений культуры, занимающих должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих – до 3,0.

2.5. Применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, профессии не образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

2.6. Работникам учреждений могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также предоставляться материальная помощь в соответствии с разделами 3,4 и 5 настоящего соглашения соответственно.

Раздел 3 Выплаты компенсационного характера

3.1. Перечень, размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в положении по оплате труда работников учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим положением. Указанные выплаты конкретизируются в трудовых до-

говорах работников. Их выплата осуществляется в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

В соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера и порядком их установления, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» работникам учреждений могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

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

выплаты за работу в условиях, отличающихся от нормальных (совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

доплата за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями; персонифицированная доплата.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работников без учета повышающих коэффициентов.

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

Работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий труда. Если по результатам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная надбавка не производится.

3.3. Размер доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с трудовым законодательством.

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

Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере не менее 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

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

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться коллективным договором, постановлением Администрации или трудовым договором, принимаемым с учетом мнения работников.

3.4. Доплаты за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается работникам в размере и порядке, определенном законодательством Российской Федерации и Алтайского края в виде ежемесячной надбавки к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

3.5. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в размере, определенном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Алтайского края и начисляется на всю заработную плату, включая оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

3.6. Персонифицированная доплата осуществляется работникам в тех случаях, когда размер оплаты труда работника в соответствии с новой системой оплаты труда (без учета премий и иных стимулирующих выплат) оказывается ниже размера оплаты труда, действовавшего по Единой тарифной сетке по оплате труда работников краевых государственных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат)

Персонифицированная доплата выплачивается при условии сохранения объема должностных обязанностей работника и выполнения им работ той же квалификации.

Раздел 4 Выплаты стимулирующего характера

4.1. Виды, размеры периодичность и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются Администрацией Луковского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с утвержденным перечнем видов выплат стимулирующего характера, порядком их установления, утвержденным постановлением Администрации края от 18.03.2011 № 128 «О введении отраслевых систем оплаты труда работников краевых государственных учреждений всех типов (автономных, бюджетных, казенных), а также работников учреждений (организаций), финансируемых за счет средств краевого бюджета» и настоящим положением, и конкретизируются в трудовых договорах работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику в соответствии с критериями, позволяющими оценить результативность и качество его работы, установленными в учреждении.

Конкретные размеры стимулирующих выплат работникам устанавливаются в соответствии с методикой оценки эффективности деятельности учреждений по согласованию с главой сельсовета.

Размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютных величинах.

В целях поощрения работников за выполненную работу могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

надбавка за стаж работы;

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой наградой по основному профилю профессиональной деятельности;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

а) за выполнение основных показателей деятельности учреждения, ежегодно устанавливаемых распоряжением главы сельсовета;

б) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;

в) за выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей работника, в том числе связанных с реализацией учреждением краевых целевых и ведомственных целевых программ;

г) другие, устанавливаемые постановлением Администрации Луковского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края.

Размер надбавки за интенсивность и высокие результаты работы определяется главой сельсовета и устанавливается в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в соответствии с установленными критериями и не может превышать 100 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Надбавка устанавливается на определенный срок, но не более чем на 1 год, и по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются в соответствии с критериями, установленными согласно специфики учреждения, в порядке и размерах предусмотренных в локальных нормативных актах.

4.4. К окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждений устанавливается ежемесячная выплата за стаж работы в следующих размерах:

Стаж работы	Размер ежемесячной выплаты (в процентах)
от 1 года до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
более 15 лет	30

В стаж для установления ежемесячной надбавки за стаж работы включаются периоды работы в данном учреждении, периоды замещения должностей государственной гражданской службы, должностей муниципальной службы, Руководителям и специалистам могут включаться периоды работы в аналогичных учреждениях или по аналогичной специальности в других организациях.

4.5. При наличии у работника ученой степени или почетного звания, соответствующей профилю деятельности учреждения, а также работникам, награжденным отраслевой (ведомственной) наградой, может устанавливаться надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах.

Рекомендуемый размер надбавки:

за наличие ученой степени кандидата наук – 8 процентов;

за наличие ученой степени доктора наук – 16 процентов;

для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 8 процентов;

для работников, имеющих почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», при условии соответствия почетного звания основному профилю профессиональной деятельности – 16 процентов;

для работников, награжденных отраслевыми наградами – 10 процентов.

Надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из предложенных оснований, имеющих наибольшее значение.

4.6. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются с периодичностью, в порядке, размерах, в соответствии с критериями, установленными локальными нормативными актами, в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

В целях поощрения работников за качественное исполнение трудовых обязанностей рекомендуются устанавливать следующие виды премий по итогам работы:

- премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы;
- единовременные (разовые) поощрительные премии.

4.7. Премия по итогам работы за отчетный период (месяц, квартал, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам отчетного периода из средств бюджета сельсовета в пределах выделенных ассигнований и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности.

При разработке критериев могут учитываться:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.
- соблюдение режима рабочего времени, отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.8. Критериями премирования за качество выполняемых работ могут служить:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- качественное выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

Премия за качество выполняемых работ рекомендуется устанавливать в случае, если работникам учреждения не установлена стимулирующая надбавка к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы за качество работы или критерии премирования за качество выполняемой работы отличаются от критериев выплат стимулирующего характера.

4.9. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда и максимальными размерами не ограничивается.

Премирование каждого конкретного сотрудника осуществляется исходя из выполнения конкретных поставленных пред ним задач и должностных обязанностей с учетом требований, изложенных в трудовом договоре, и специфики деятельности учреждения в целом.

Конкретный размер премии утверждается руководителем учреждения в зависимости от личного вклада каждого работника в общие результаты работы учреждения, исходя из показателей, установленных для данного учреждения, и максимальным размером не ограничивается.

4.10. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитывается:

- 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;

- за написание и издание авторских материалов;

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты труда не ограничена.

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

4.11. Единовременные (разовые) премии могут выплачиваться:

- по итогам работы за год;

- в связи с государственными или профессиональными праздниками, знаменательными или профессиональными юбилейными датами;

- в связи с награждением правительственными, региональными и ведомственными наградами;

- присвоении почетных званий и знаков отличия Российской Федерации;

- в связи с юбилеем (50 и далее каждые 5 лет).

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

заместителей руководителя, специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно.

4.13. Порядок премирования работников учреждения определяется Положением о премировании, утвержденным постановлением Администрации сельсовета.

4.14. Минимальная доля от общего объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения, направляемая учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, определяется постановлением Администрации сельсовета

4.15. Руководителем учреждения может быть принято решение о выделении большего объема средств, направляемых на указанные цели, при наличии достаточных доходов либо необходимости поощрения трудового коллектива либо отдельных работников за качественную и эффективную работу на основаниях и в порядке, установленных настоящим положением и постановлением Администрации сельсовета.

Раздел 5 Условия выплаты материальной помощи

5.1. Из фонда оплаты труда работникам, руководителям учреждений может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи руководителям и работникам учреждений и ее конкретных размерах принимает глава сельсовета на основании письменных заявлений работников.

5.3 Размер материальной помощи работникам учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются в коллективном договоре с учетом мнения работников.

Размер материальной помощи руководителям учреждений, а также порядок и условия ее оказания устанавливаются постановлением Администрации Луковского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края.

Глава III Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры

1. Размер должностного оклада руководителя определяется трудовым договором и устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров средней заработной платы указанных работников.

2. Руководителю учреждения культуры выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения и отражаются в заключаемых с ними трудовых договорах.

3. Руководителю учреждения культуры предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за наличие ученой степени, почетного звания, а также отраслевой награды;

надбавка за стаж либо продолжительность непрерывной работы;
надбавка за напряженность и интенсивность труда;
надбавка (премия) за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий;
надбавка (премия) за высокую эффективность работы;
надбавка (премия) за организацию методической работы;
надбавка (премия) за превышение суммы баллов объемных показателей;
премия за особые достижения в труде, за инициативный, творческий подход к выполнению заданий (за успешное выполнение особо важных, сложных или срочных работ);

премия за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление услуг;

премия к профессиональному празднику, к юбилейным датам, по случаю награждения почетными грамотами.

При наличии у Руководителя ученой степени, соответствующей профилю деятельности учреждения, в трудовом договоре может быть предусмотрена надбавка в размере:

3000 рублей в месяц - за наличие ученой степени кандидата наук;

7000 рублей в месяц - за наличие ученой степени доктора наук.

Выплаты стимулирующего характера руководителю осуществляются с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности деятельности учреждения, разработанными управлением и условиями, предусмотренными трудовым договором.

Выплата премий руководителю осуществляется на основании постановления Администрации сельсовета.

4. На выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения культуры может направляться до 3 процентов средств установленного учреждения фонда оплаты труда.

Направление средств на стимулирующие выплаты руководителю учреждения осуществляется на основании постановления Администрации сельсовета с учетом исполнения им целевых показателей эффективности работы.

5. Руководителю учреждения размер и порядок выплаты материальной помощи устанавливается в трудовом договоре в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

Приложение № 1

к положению об оплате труда работников культуры Администрации Урываевского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ГРУППЫ ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ КУЛЬТУРЫ

Должности работников, занятых в культурно-досуговых организациях клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы), парках культуры и отдыха, городских садах и других аналогичных культурно-досуговых организациях		
1.1	Директор дома культуры	3371
1.2	Художественный руководитель	2697
1.3	Заведующий филиалом организации культуры клубного типа (централизованной (межпоселенческой) клубной системы)	2697
1.4	Инструктор по физкультуре и спорту	2697

Приложение 2
к положению об оплате труда работников культуры
Урываевского сельсовета Панкрушихинского района Алтайского края

Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ РАБОЧИХ

1 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1705 рублей;
2 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1773 рублей;
3 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1858 рублей;
4 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1947 рублей;
5 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2162 рублей;
6 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2399 рублей;
7 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2636 рублей;
8 разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2896 рублей;