РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ
«ЗИМОВНИКОВСКИЙ РАЙОН»

АДМИНИСТРАЦИЯ
ЗИМОВНИКОВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ
№ 173

28.02.2019 **п. Зимовники**

О внесении изменений в Постановление Администрации Зимовниковского района от 17.10.2016 № 586 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Зимовниковского района»

Во исполнении пункта 4 распоряжения Администрации Зимовниковского района от 16.10.2018 № 532 «Об утверждении Плана мероприятий по росту доходного потенциала Зимовниковского района, оптимизации расходов местного бюджета и сокращению муниципального долга Зимовниковского района до 2020 года», в целях совершенствования системы оплаты труда в зависимости от качества оказываемых государственных и муниципальных услуг и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Изложить приложение № 1 к Постановлению Администрации Зимовниковского района от 17.10.2016 № 586 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Зимовниковского района» в новой редакции, согласно приложения №1 к данному постановлению.
2. Изложить приложение № 3 к Постановлению Администрации Зимовниковского района от 17.10.2016 № 586 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Зимовниковского района» в новой редакции, согласно приложения № 2 к данному постановлению.
3. Постановление вступает в силу с 1 марта 2019 года.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Зимовниковского района В.А. Лысенко.

Глава Администрации Зимовниковского района О.Н. Ткаченко

Постановление вносит:
Отдел культуры

Приложение № 1
к постановлению Администрации
Зимовниковского района
от 28.02.2019 № 173

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников, подведомственных Отделу культуры Администрации Зимовниковского района, по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, музеев и прочих объектов культуры» (далее – положение), разработано в соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 31 декабря 2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципальных бюджетных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) (далее - учреждений) 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. При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации т 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатные расписания учреждений утверждаются руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данных учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников учреждений утверждается приказами учреждений с учетом мнения первичных профсоюзных организаций и Отдела культуры Администрации Зимовниковского района.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников государственных учреждений

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 (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом Отдела культуры Администрации Зимовниковского района и доводятся до соответствующих учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами государственных учреждений с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Примерным положением, в пределах фонда оплаты труда государственного учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников учреждений.

2.2.1. Минимальные размеры должностных окладов работников культуры 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». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры
должностных окладов работников культуры по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»	7295	контролер билетов; смотритель музейный
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: без категории 2-я категория 1-я категория	 8855 9275 9734	аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий; ведущий дискотеки
	9275	заведующий костюмерной

1	2	3
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: без категории 2-я категория 1-я категория ведущий высшая категория ведущий мастер сцены	 9734 10129 10634 11260 11818 11880	художник-постановщик; художник – фотограф; аккомпаниатор-концертмейстер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, редактор музея, звукооператор; хранитель фондов
	11880	главный библиотекарь; главный библиограф
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»: без категории 2-я категория 1-я категория высшая категория	 11818 12415 13035 14337	режиссер (балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка;
	14337	заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры

2.2.2. Минимальные 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». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

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

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)	Наименование должности
1	2	3
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»		
1-й квалификационный уровень	6545	техник-программист
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»		
1-й квалификационный уровень	7563	бухгалтер; специалист по кадрам; экономист по планированию
2-й квалификационный уровень	7936	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория
3-й квалификационный уровень	8330	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория инженер, инженер-электроник (электроник)
4-й квалификационный уровень	8744	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»		начальник отдела материально-технического снабжения;

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)	Наименование должности
1	2	3
1-й квалификационный уровень: I – III группы по оплате труда руководителей IV – V группы по оплате труда руководителей	10 123 9 637	

2.2.3. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ

Профессиональные квалификационные группы	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	Наименование профессии
1	2	
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»1-й квалификационный уровень 1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд 3-й квалификационный разряд	5820 6158 6519	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений; уборщик территорий
2-й квалификационный уровень	Ставка устанавливается на один квалификационный разряд	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»

1	2	
	выше	(старший по смене)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»1-й квалификационный уровень 4-й квалификационный разряд 5-й квалификационный разряд	6920 7322	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля
2-й квалификационный уровень 6-й квалификационный разряд 7-й квалификационный разряд	7742 8184	наименования профессий рабочих по которым предусмотрено присвоением 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих
3-й квалификационный уровень	8666	наименования профессий рабочих по которым предусмотрено присвоение 8-квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих
4-й квалификационный уровень	10065	наименования профессий рабочих предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы

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

Таблица №4

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

Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, (рублей)
1	2
кассир билетный	7295
инженер-электрик	8330
специалист по экспозиционной и выставочной деятельности без категории 2-я категория 1-я категория ведущий	 9275 9734 10215 10724
методист по научно-просветительской деятельности музея; хранитель музейных предметов без категории 2-я категория 1-я категория ведущий	 9734 10215 10724 11260
художественный руководитель	12415
художественный руководитель районного дворца культуры	15049

2.2.5 Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5

Таблица № 5

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

Наименование профессии	Квалификационные разряды	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)
1	2	3
оператор котельной; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; швея	1-й квалификационный разряд 2-й квалификационный разряд	5820 6158

1	2	3
	3-й квалификационный разряд	6519
	4-й квалификационный разряд	6920
	5-й квалификационный разряд	7322
	6-й квалификационный разряд	7742
	7-й квалификационный разряд	8184
	8-й квалификационный разряд	8666

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, установленные локальными нормативными актами государственных учреждений, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. За исполнение функций центральных библиотек минимальные должностные оклады работников основного персонала государственных библиотек, установленные локальными нормативными актами государственного учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. В целях сохранения кадрового потенциала в учреждениях культуры Зимовниковского района минимальные должностные оклады сотрудников увеличиваются на коэффициент до 1,0 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер устанавливается локальным актом по учреждению индивидуально по каждому сотруднику, с целью не допущения падения уровня заработной платы, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.7. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами государственных учреждений, и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады, установленные локальными нормативными актами государственных учреждений. При увеличении минимальных должностных окладов, установленных локальными

нормативными актами государственных учреждений, на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, приказами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждениях 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, работе в ночное время 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.

Руководителями учреждений 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.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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, приказами, 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 учреждений 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 ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся 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.

Расчёт компенсационных выплат за работу в выходные и праздничные дни производится с учётом всех доплат и надбавок за тот месяц в котором сотрудник привлекался к работе.

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 ночное время и 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 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,

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

В учреждениях могут устанавливаться 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 учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых 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 учреждения в пределах средств местного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными приказом учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений 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 учреждения – Отделом культуры Администрации Зимовниковского района;

работникам учреждения – руководителем учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру 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 учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

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 учреждений 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 Положении о премировании, утверждаемом руководителя учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным Отделом культуры Администрации Зимовниковского района.

4.7.1. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Отделом культуры Администрации Зимовниковского района.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в федеральных и региональных 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 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. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с приказом с учетом мнения профсоюзной организации учреждения.

Порядок премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в Положении о премировании, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения.

4.9. Работникам учреждений 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, трактористам.

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

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.

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.

4.9.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 6.

Таблица № 6

Размер минимального должностного оклада руководителя учреждения

Квалификационная группа	Тип учреждения	Размер минимального должностного оклада (рублей)
1	3	4
III	учреждения культуры I и II группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры (клубы, библиотеки, музеи)	20997
IV	учреждения культуры IV группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры (клубы, библиотеки, музеи)	19087

5.2. Должностные оклады руководителей учреждений не отнесенных к группам по оплате труда руководителей устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя 4-й квалификационной группы.

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

5.4. Минимальные должностные оклады руководителей учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. За исполнение функций центральных библиотек должностные оклады руководителей библиотек увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют

новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. В целях сохранения кадрового потенциала в учреждениях культуры Зимовниковского района минимальные должностные оклады руководителей увеличиваются на коэффициент до 1,0 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер устанавливается локальным актом по учреждению индивидуально по каждому сотруднику, с целью не допущения падения уровня заработной платы, подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.7. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

5.10. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

5.11. Руководителям учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 6 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

Размеры предельного соотношения дохода руководителя учреждения

Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек)	Размер предельного соотношения
1	2
до 100	до 4,0

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители учреждений, главные бухгалтеры.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей учреждений:

6.1.1. Объемные показатели и порядок отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице № 8:

Таблица № 8

№ п/п	Наименование показателей	Группа по оплате труда
		III
1	Среднегодовое количество пользователей (тыс. человек)	от 5,0 до 25,0
2	Среднегодовое количество выданных документов (тыс. экземпляров)	от 200,0 до 700,0

6.1.2. Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов приведены в таблице № 9:

Таблица № 9

№ п/п	Наименование показателей	Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований:				
	районные дома культуры	свыше 30	16-30	12-15	7-11
	сельские дома культуры	свыше 20	11-20	7-10	3-6
	сельские клубы	-	7-10	4-6	до 3

		Группа по оплате труда руководителей			
2.	Количество досуговых объектов в клубных учреждениях:				
	Районные дома культуры	свыше 12	8-12	5-7	3-4
	Сельские дома культуры	свыше 10	7-10	5-6	3-4
	Сельские клубы	-	5-6	3-4	1-2

6.1.3.Объемные показатели и порядок отнесения музеев к группам по оплате труда руководителей приведены в таблице № 10:

Таблица № 10

Группа по оплате труда руководителей	Наименование показателей			
	количество посетителей в год (тыс. человек)	количество экспонатов основного фонда (тыс. единиц)	описание предметов в электронном каталоге (единиц)	количество выставок (единиц)
1	2	3	4	5
1. Исторические и краеведческие музеи				
I	свыше 150,0	свыше 100,0	Свыше 10000	-
II	от 50,0 до 150,0	от 50,0 до 100,0	От 5000 до 10000	-
III	от 25,0 до 50,0	от 12,0 до 50,0	От 2000 до 5000	-

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения – Отдел культуры Администрации Зимовниковского района.

6.3. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений не может быть более 40 процентов (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Управляющий делами Администрации
Зимовниковского района Е.Н. Егорова

Приложение № 2
к постановлению Администрации
Зимовниковского района
от 28.02.2019 № 173

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждений относятся:
руководитель учреждения (директор);
заместитель руководителя учреждения;
главный бухгалтер;
бухгалтер;
экономист по планированию;
экономист;
заведующий отделом (сектором);
инженер;
инженер электрик;
инженер-электроник (электроник);
специалист по кадрам;
делопроизводитель;
секретарь;
руководитель кружка.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципальных учреждений устанавливается коллективными договорами, локальными нормативными актами с учетом мнения первичных профсоюзных организаций учреждений.

Управляющий делами Администрации
Зимовниковского района Е.Н. Егорова