

Приложение № 2 к коллективному договору
МУ «Управление культуры
местной администрации
Прохладненского муниципального р-на» КБР
на 2011-2013г.г.

Утверждено Постановлением главы
местной администрации
Прохладненского муниципального района
от 23 января 2009 г. № 54

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда
работников муниципальных учреждений культуры
Прохладненского муниципального района

КОПИЯ ВЕРНА:

Начальник МУ «Управление культуры
местной администрации
Прохладненского муниципального р-на» КБР




А.Г. Лутов
2011 г.

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района, определяет порядок формирования отраслевой системы оплаты труда работников учреждений культуры Прохладненского муниципального района (далее учреждений) и включает в себя:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ);
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителей, заместителей руководителя и главных бухгалтеров;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2 Система оплаты труда работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

1.3 Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

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

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.4. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с Приложением №1 к Положению.

1.5. Месячная заработная плата работника отработавшего норму рабочего времени, и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом.

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района.

2.1 Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям (профессиям) работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по профессиям рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Гардеробщик, дворник, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений, истопник, переплетчик.	2600-2800

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 0,25

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС работ и профессий рабочих; плотник, слесарь-сантехник, водитель автомобиля, электрик, столяр, техник-озеленитель.	2780-3000
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	2860-3100
3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000-3250
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями ПКГ выполняющие важные (особо важные) и ответственные работы: (Водитель автомобиля).	3250-3500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 0,2

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года №248н

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель.	2800-3000

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» - до 0,25

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Художник;	3200-3400
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством.	3450-3600

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» - до 0,2

Профессиональная квалификационная группа
«Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Инженер по охране труда; специалист по личному составу архивной службы; программист.	3450-3600

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» - до 0,15

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Руководитель кружка; аккомпаниатор.	3100
2* квалификационный уровень	Ко второму квалификационному уровню относятся должности предусмотренные 1 квалификационным уровнем которым присваивался 7-9 разряды по ЕТКС ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера; артист балета;	3410

*должностные оклады по квалификационным уровням установлены от утвержденных минимальных окладов по ПКГ

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 0,2

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должн. оклады (ставки)
1 квалификационный уровень	Концертмейстер по классу вокала (балета); главный библиотекарь; главный библиограф; художник-костюмер; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и др. аналогичных учреждений и организаций.	3450
2 квалификационный уровень*	Ко второму квалификационному уровню относятся профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем которым присваивался 12-13 разряды по ЕТКС и должности по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3795

*должностные оклады по квалификационным уровням установлены от утвержденных минимальных окладов по ПКГ

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 0,25.

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»

квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки; балетмейстер, хормейстер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и др. аналогичных учреждений и организаций, художественный руководитель клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и др. аналогичных учреждений	3750
2 квалификационный уровень*	Ко второму квалификационному уровню относятся профессии, предусмотренные 1 квалификационным уровнем которым присваивался 12-13 разряды по ЕТКС; заведующий художественно-постановочной частью, режиссер, дирижер, главный хранитель фондов	4300
3 квалификационный уровень*	К третьему квалификационному уровню относятся профессии, предусмотренные 1-2 квалификационными уровнями которым присваивался 14-15 разряды по ЕТКС; главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; главный дирижер;	4900

*должностные оклады по квалификационным уровням установлены от утвержденных минимальных окладов по ПКГ

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» - до 0,3

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года №570.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района.

3.1. Специалистам учреждений культуры МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работающим в районном центре, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Применение данной компенсационной выплаты образует новый оклад и учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов и выплат стимулирующего характера.

3.2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения 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 трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленным законодательством минимального размера оплаты труда.

3.3. 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.

Рекомендуемый размер доплаты - 35 процентов части оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

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

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

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада должностного оклада) за день или час работы сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

3.5. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.6. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на

части (с перерывом в работе свыше 2-х часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

3.7. 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 исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района.

4.1. Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за выслугу лет;
- повышающий коэффициент к окладу за присвоение почетного звания «заслуженный», «народный» «академический», «классность», «образцовый художественно-самодетельный коллектив», «народный художественно-самодетельный коллектив», «за знание иностранного языка и применение их в работе»

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может, устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается персонально в отношении конкретного работника:

- для работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» - начальником МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района»;

- для муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района – начальником МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» по представлению руководителя учреждения,

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам в зависимости от общего количества лет проработанных в учреждениях системы культуры, искусства и кинематографии. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 2 лет – до 0,1;

при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,2;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – до 0,25;

при выслуге лет свыше 25 лет – до 0,3

Применение повышающего коэффициента к окладу за выслугу лет не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Исчисление стажа дающего право на установление повышающих коэффициентов за выслугу лет производится в соответствии с приложением №2 настоящего положения.

4.5. Повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы устанавливается водителю в зависимости от общего количества лет, проработанных по данной профессии.

Размеры повышающих окладов за выслугу лет водителям:

при выслуге лет от 1 года до 2 лет – до 0,1;

при выслуге лет от 2 до 5 лет – до 0,15;

при выслуге лет от 5 до 10 лет – до 0,2;

при выслуге лет от 10 до 20 лет – до 0,25;

при выслуге лет свыше 25 лет – до 0,3

в стаж работы для установления повышающего коэффициента к окладу за непрерывный стаж работы засчитывается время работы водителем в государственных и общественных организациях, предприятиях и учреждениях любой организационно-правовой формы собственности, а так же время прохождения военной службы.

4.6. Руководителям творческих коллективов (художественно-самодеятельным коллективам), имеющих звание «Образцовый» и «Народный» устанавливается повышающий коэффициент – 0,1

4.7. Работникам библиотек может устанавливаться повышающий коэффициент к окладам - 0,15.

4.8. Библиотечным, музейным работникам (экскурсоводам) за знание иностранного языка и применение их в работе устанавливаются повышающий коэффициент к окладам:

- за знание одного иностранного языка - 0,1;

- за знание двух иностранных языков - 0,15

4.9. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладам «за классность»:

- за первый класс - 0,15;

- за второй класс - 0,1;

Квалификация третьего, второго и первого классов может быть присвоена водителям автомобилей, которые прошли соответствующую подготовку и получили удостоверение с отметкой, дающей право управления определенными категориями транспортных средств.

Так, присвоение водителю 3-го класса производится при наличии в водительском

удостоверении разрешающих отметок "В" или "С", или только "Д"; водителю 2-го класса - "В", "С", "Е" или только "Д" ("Д" или "Е"), а водителю 1-го класса - "В", "С", "Д" и "Е". При этом квалификация 2-го класса может быть присвоена при непрерывном стаже работы не менее трех лет в качестве водителя автомобиля 3-го класса, а квалификация 1-го класса - при непрерывном стаже работы не менее двух лет в качестве водителя автомобиля 2-го класса.

Для работников, которым в установленном порядке присвоен 1-й или 2-й классы, устанавливается повышающий коэффициент к установленному окладу.

Надбавка устанавливается постоянно действующей комиссией. Присвоение класса квалификации производится исходя из наличия соответствующих разрешающих отметок в водительском удостоверении и непрерывного стажа работы в качестве водителя соответствующей квалификации в порядке, рассмотренном выше.

При приеме новых работников, класс квалификации присваивается комиссией с учетом наличия у него на дату поступления на работу соответствующего класса и выполнения требований по разрешающим отметкам и общего непрерывного стажа работы в качестве водителя соответствующего класса (т.е. подтверждает работник соответствующий класс или нет, следует понизить класс или повысить и т.п.). В случае отсутствия продолжительного фактического времени работы в качестве

водителя (рекомендуется принимать срок в три года, указанный ранее при присвоении очередной классности) классность должна быть подтверждена работником с учетом действующих на указанную дату разрешающих отметок в водительском удостоверении (по результатам оформляется аттестационный лист или иной такого рода документ).

Применение повышающего коэффициента к окладу за «классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.10. При награждении работников учреждений государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики выплаты производятся в соответствии нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики

Применение повышающего коэффициента к окладу пунктами 4.4 – 4.9 не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

4.111. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

- при изменении квалификационного уровня оплаты труда - согласно дате приказа по учреждению;
- при присвоении почетного звания «Народный», «Заслуженный» - со дня присвоения почетного звания;
- при присвоении звания, «Образцовый художественно- самодеятельный коллектив», «Народный художественный ансамбль» согласно дате приказа Министерства культуры и информационных коммуникаций КБР;
- при присуждении ученой степени со времени вступления в силу решения о присуждении ученой степени.
- при изменении стажа непрерывной работы - со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера надбавки, если документы, подтверждающие непрерывный стаж, находятся в учреждении, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего непрерывный стаж.

V. Порядок и условия выплат стимулирующего характера работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района.

В целях поощрения работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работников муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района за выполненную работу в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Кабардино-Балкарской Республики, утвержденным постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 года №196-ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

5.1. Стимулирующие выплаты осуществляются по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

- заместителей руководителя, 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.

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

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда своевременность и полнота подготовки отчетности.

Премия по итогам работы за установленный период выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

5.3. Стимулирующая надбавка за высокое качество работ устанавливается работникам на определенный срок при:

- улучшении качества проводимых мероприятий, на региональном республиканском уровне и участие в этих мероприятии;
- качества оказываемой методической помощи музеям, библиотекам и клубам, творческим народным коллективам и художественно-самодетельным коллективам;
- выполнении нормы постановок (режиссерами, дирижерами, балетмейстерами и художниками);
- качественной подготовке и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- отсутствия жалоб и нареканий при выполнении работ и оказании услуг населению на время проведения массовых творческих мероприятий;
- улучшения качества по организации обслуживания зрителей;
- улучшение качества по организации обслуживания читателей.

Конкретный размер надбавки определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.4. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на определенный срок. При назначении учитывается:

- интенсивность и напряженность работы на период проведения и организации мероприятий

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

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

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

Конкретный размер надбавки определяется как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу в соответствии с локальными нормативными актами учреждения.

Водителям производятся доплаты по следующим показателям:

- увеличение межремонтного пробега, закрепленной за работником машины;

- высокие эксплуатационные показатели работы, способствующие предотвращению ДТП и влияющие на безопасность движения;

- выполнение работ по техническому обслуживанию автомобиля;

- рациональный расход норм ГСМ;

- бережное отношение к вверенному имуществу.

Максимальным размером надбавка не ограничена.

5.5. Решение о введении каждой конкретной стимулирующей надбавки из вышеприведенных принимается персонально в отношении конкретного работника:

- для работников МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» - начальником МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района»;

- для муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района – начальником МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» по представлению руководителя учреждения,

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

VI. Порядок оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей муниципальных учреждений культуры Прохладненского района.

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

6.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

К основному персоналу для определения средней заработной платы и установления должностного оклада руководителя учреждения относятся: специалисты учреждения

культуры.

Исчисление размера средней заработной платы работников основного персонала производится в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 года №196-ПП.

6.3. Порядок выплат стимулирующего характера руководителям учреждений культуры Прохладненского муниципального района, устанавливаются начальником МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» по результатам оценки оказываемых бюджетных услуг населению.

6.4. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

6.5. Выплаты компенсационного характера руководителям учреждений, их заместителям осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

6.6. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии разделом 5 настоящего Положения.

Повышающие коэффициенты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения, не применяются к окладам (должностным окладам) заместителей руководителя и главного бухгалтера.

VII. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда и штатному расписанию по работникам МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района», работникам муниципальных учреждений культуры Прохладненского муниципального района.

7.1. Фонд оплаты труда учреждений культуры МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» формируется на календарный год, как за счет средств районного бюджета Прохладненского муниципального района, так и за счет средств, поступающих из внебюджетных источников.

7.2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

7.3. При оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений культуры МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» не уменьшаются при введении отраслевой системы оплаты труда.

7.4. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры учреждений культуры и штатов может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

7.5. Штатное расписание учреждений культуры МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» утверждается Начальником МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района».

7.6. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

7.7. В штаты учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при условии выполнения соответствующих видов работ.

Если в штатных расписаниях учреждений предусмотрены должности или

профессии, не отнесенные к ПКГ или по которым Правительством Кабардино-Балкарской республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований к образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VIII. Другие вопросы

8.1. Размеры и условия оплаты труда устанавливается руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением по согласованию с МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района».

8.2. Работники МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» и муниципальных учреждений Прохладненского района лишаются стимулирующих выплат частично или полностью по усмотрению руководителя за:

- некачественное проведение мероприятий;
- за невыполнение плана;
- за халатное отношение к работе;
- полученные дисциплинарные взыскания;
- за невыполнение административных указаний и методических рекомендаций;
- за нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- за ущерб, принесенный учреждению культуры;
- допущение по вине работника (водителя) аварийных ситуаций;
- простой автомобиля по вине работника (водителя)
- необоснованный перерасход норм ГСМ (для водителя)
- нарушение сроков представления установленной отчетности и документации.

8.3. Перечень творческих работников организаций исполнительских искусств, с которыми возможно заключение индивидуального договора об оплате труда, приложения № 3 настоящего положения.

8.4 Лица, не имеющие соответствующего образования и стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности, так же как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.5. Установление доплат производится за:

- совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ - в пределах фонда оплаты труда по вакантной должности;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника - в пределах общего фонда оплаты труда.

Доплаты устанавливаются как одному, так и нескольким лицам. Конкретный размер доплат определяется каждому работнику дифференцированно в зависимости от поручаемых функций или работ. Доплаты могут быть изменены или полностью отменены при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также при ухудшении качества работы.

Условия и порядок установления доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника фиксируются в локальном

нормативном акте учреждения.

Если, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными и республиканскими законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованию и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Не включение в трудовой договор каких-либо прав или обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

8.6. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа педагогического персонала, имеющим большой опыт педагогической работы, авторитет и признание в данных сферах деятельности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты работников по занимаемой ими должности (профессии рабочих), предусмотренных настоящим Положением

8.7. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты, задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

8.8. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

8.9. Работникам, не отнесенным к муниципальным должностям и должностям муниципальной службы, осуществляющим техническое обеспечение деятельности аппарата может выплачиваться материальная помощь к отпуску:

- водителю - в размере двух должностных окладов;
- уборщику служебных помещений - в размере одного должностного оклада.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа по МУ «Управление культуры администрации Прохладненского района» в пределах выделенных бюджетных ассигнований по фонду оплаты труда.

8.10. По должностям служащих, размеры окладов по которым не определены настоящим примерным положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ «Общепромышленные должности служащих».

Приложение №1
к положению об отраслевой системе оплаты
труда работников МУ «Управление
культуры администрации
Прохладенского района», работников
муниципальных учреждений культуры
Прохладенского муниципального района.
от «23» января 2009 г. № 54

Рекомендуемый перечень
должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда
которых рассчитывается за 1 нормо-час

п/п	№	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
	1.	Уборщик помещений (техничка)	до 0,2
	2.	Уборщик территории (дворник)	до 0,2
	3.	Гардеробщик	до 0,3

Месячная заработная плата работников по данному предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 января 2009 года минимальный размер оплаты труда составит 4330 рублей в месяц).

**Порядок исчисления стажа работы для установления повышающего
коэффициента за непрерывный стаж работы.**

В стаж работы засчитывается:

1. Всем работникам учреждений: учреждений культуры, искусства и кинематографии время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству, на любых должностях в учреждениях культуры, искусства и кинематографии, в клубах, библиотек, культурно досуговых центрах, центрах детского юношеского творчества, здравоохранения, и образования детские музыкальные школы, школы искусств, художественные школы и другие образовательные учреждения, заводские, фабричные, колхозные, культурные учреждения, и во всех отраслях народного хозяйства, профсоюзные клубы, кружков оркестров, танцевальных коллективов, где до 1990 года, которые действовали выше перечисленные культурные учреждения и организации. Учреждений и организаций, независимо от форм собственности;

время службы, работы на должностях культработника, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.; СССР

(учреждений и организаций), независимо от форм собственности;

время службы, работы на должностях культработника в Войсках вооруженных сил и МВД) Вооруженных Силах СССР, СНГ и Российской Федерации, а также в учреждениях здравоохранения системы КГБ, ФСБ России, МВД России, МЧС России, ФАПСИ, ФСЖВ России, СВР России, ФПС России и ФСНП России, ГТК России, Минюста России;

2. Всем работникам учреждений культуры, искусства, кинематографии при условии, если ниже перечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

4. Стаж работы сохраняется:

4.1. Не более одного месяца:

- со дня увольнения из учреждений культуры, искусства и кинематографии и образования;

- после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в учреждениях культуры, искусства и кинематографии и образования;

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений, учреждений культуры, искусства и кинематографии и образования;

- а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

- со дня увольнения из органов управления здравоохранения, социальной защиты населения, органов Госпотребнадзора (Госсанэпиднадзора), Федерального и

территориальных фондов обязательного медицинского страхования, медицинских страховых организаций обязательного медицинского страхования, Фонда социального страхования Российской Федерации и его исполнительных органов, Общество Красного Креста, комитетов профсоюзов работников здравоохранения, образования и с должностей культработника;

- после увольнения с работы на должностях культработника дошкольных и общеобразовательных учреждений, профилакториев санаториях, которые непосредственно, следовали за работой в учреждениях культуры, искусства и кинематографии и образования;

- со дня увольнения из предприятий и организаций (структурных подразделений) независимо от форм собственности, осуществляющих в установленном порядке выполняющие функции учреждений культуры, искусства и кинематографии и образования при условии, если указанным периодам работы непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры, искусства и кинематографии и образования;

- со дня увольнения из приемника-распределителя МВД России для лиц, задержанных за бродяжничество и попрошайничество.

- при поступлении на работу в учреждения культуры, искусства, кинематографии и во время перерыва другой работы. Не более одного месяца: со дня увольнения из учреждений

- после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из учреждений (подразделений) и с должностей в учреждениях культуры, искусства, кинематографии) и образования, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

- со дня увольнения с учреждений культуры, искусства, кинематографии;

4.2. Не более двух месяцев:

со дня увольнения из учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в учреждениях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в учреждениях и на должностях, предусмотренных перечнем учреждений культуры, искусства, кинематографии;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованном за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником.

4.3. Не более трех месяцев:

после окончания высшего или среднего профессионального образовательного учреждения, аспирантуры,

со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения), сокращением штатов.

Не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией учреждения (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера.

Не позднее одного года - со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры, искусства, кинематографии.

Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и

наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждениях культуры и искусства, эвакуируемых или выехавших в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов по труду и занятости; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из учреждения культуры, искусства, кинематографии и образования (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования, в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

занятым на сезонных работах в учреждениях культуры, искусства, кинематографии и образования, с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости.

4.4. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

отбывания исправительно-трудовых работ по месту работы в учреждениях. Надбавки за время отбывания наказания не выплачиваются, и время отбывания наказания в непрерывный стаж не засчитывается.

5. Перерывы в работе, предусмотренные подпунктами 4.1. – 4.4. Положения, в стаж непрерывной работы, дающий право на надбавки за продолжительность работы, не включаются.

6. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой учреждений культуры, искусства, кинематографии и образования за исключением учреждений, организаций и предприятий, упомянутых в настоящем разделе.

Приложение №3
к положению об отраслевой системе оплаты
труда работников МУ «Управление
культуры администрации
Прохладненского района», работников
муниципальных учреждений культуры
Прохладненского муниципального района.
от «23» января 2009 г. № 54

Перечень творческих работников организаций исполнительских искусств, с которыми возможно заключение индивидуального договора об оплате труда.

Художественный персонал:

1. Художественный руководитель.
2. Главный режиссер.
3. Главный дирижер.
4. Главный хормейстер.
5. Главный балетмейстер.
6. Главный художник.
7. Режиссер-постановщик.
8. Балетмейстер-постановщик.
9. Художник-постановщик.
10. Режиссер.
11. Звукорежиссер.
12. Дирижер.
13. Балетмейстер.
14. Хормейстер.
15. Художник.
16. Репетитор по вокалу, балету, технике речи.
17. Звукооператор.

**Перечень
Нормативных документов регламентирующих порядок введения
новой системы оплаты труда**

Перечень нормативных правовых актов КБР

1. Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа № 196 –ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работникам государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

Перечень приказов Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации, регламентирующих порядок введения новых систем оплаты труда.

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 6 августа 2007 года № 525 № «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей, служащих к профессиональным квалификационным группам» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 27 сентября 2007г. №10191)

2. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 1 октября 2007г. №10222)

3. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 года № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии» (Зарегистрировано в Минюсте РФ Запреля 2008г. №11452)

4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 23 июня 2008г. №11861)

5. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих » (Зарегистрировано в Минюсте РФ 18 июня 2008г. №11858)

6. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.08.2008 года № 417н «О внесении изменений в профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей рабочих, утвержденные приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 20.08.2008г. №12150)

7. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 года № 342н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников печатных средств массовой информации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.07.2008 года №12046)

8. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 18.07.2008 года № 341н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников телевидения (радиовещание)» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.07.2008 года №12047)

Перечень приказов Министерства культуры и информационных коммуникаций КБР, регламентирующих порядок введения отраслевой системы оплаты труда.

Приказ Министерства культуры и информационных коммуникаций КБР №01-01/204 от 14.10.2008г. « О перечне должностей, профессий работников основного персонала государственных учреждений культуры, искусства и кинематографии КБР».

Приказ Министерства культуры и информационных коммуникаций КБР 0.1.10.2008г. « О перечне должностей, профессий работников основного персонала государственных учреждений СМИ КБР».