

АДМИНИСТРАЦИЯ
ТИШАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИ
НЕХАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 08.04.2016 г.

№ 25

Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУК «Тишанский центр культуры и благоустройства» Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района.

Руководствуясь статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г №4 – п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», в соответствии со статьёй 5 Закона Волгоградской области от 06 марта 2009 г № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Тишанский центр культуры и благоустройства» Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района (прилагается).
2. Данное Постановление вступает в силу с момента подписания и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 1 апреля 2016 года.
3. Постановление № 4 от 19.01.2016 года, постановление № 5 от 25.03.2015 г., постановление № 13 от 10.04.2015 г. считать утратившими силу с 01.01.2016 года.

Глава администрации
Тишанского сельского поселения



А. Н. Сафронов

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального учреждения « Тишанский
центр культуры и благоустройства» Тишанского сельского поселения
Нехаевского муниципального района

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьёй 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г №4 – п « Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», в соответствии со статьей 5 Закона Волгоградской области от 06 марта 2009 г № 1862-ОД « Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и предусматривает правила организации оплаты труда, порядок определения базовых окладов (базовых должностных окладов), порядок формирования окладов (должностных окладов), условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам МКУК « Тишанского центра культуры и благоустройства» Тишанского сельского поселения в условиях отраслевой системы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников включает в себя:

оклад (должностной оклад); ставка заработной платы;

повышающий коэффициент;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера;

Повышающий коэффициент носит стимулирующий характер, не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.3. Наименования должностей или профессий работников применяются в соответствии с наименованиями, содержащимися в едином тарифно – квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, тарифно-квалификационных характеристиках (требованиях) по должностям работников.

1.4. Размеры базовых окладов (базовые должностные оклады) по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих определяются по соответствующим квалификационным группам, утверждённым нормативным правовым актом Правительства Российской Федерации и на основании постановления Администрации Волгоградской области от 19.01.2016 г №4 – п « Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области»

1.5. Оклады (должностные оклады) руководителям, их заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам выплачиваются за работу для должностей:

- 1) Директор;
- 2) Главный бухгалтер;
- 3) Бухгалтер;
- 4) Экономист;
- 5) Водитель;
- 6) Слесарь;

- 7) Кассир- контролер;
- 8) Тракторист;
- 9) Уборщик служебных помещений- при 40 - часовой рабочей неделе;

для должностей:

- 1) Заведующий;
- 2) Художественный руководитель
- 3) Культ организатор .
- 4) библиотекарь. - при 36- часовой рабочей недели.

1.6. Оплата труда работников других отраслей, работающих в учреждении, производится применительно к отраслевым условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников.

2. Основные условия оплаты труда работников

1.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим квалификационным уровням профессиональных групп , утвержденных федеральным органом исполнительной власти , осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно – правовому регулированию в соответствующей сфере труда.

1.2. Размеры базовых окладов по должностям , не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в зависимости от сложности труда.

1.3. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников (далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка) устанавливаются руководителем учреждения с учетом :

- размеров базовых окладов (ставок), установленных учредителем;
- требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада) по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональным квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения, его заместителя и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе « Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня», установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г № 1862-Д « Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области», и не может превышать размера указанного минимального размера оклада более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации , нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти , осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно- правовому регулированию в соответствующей сфере , законами Волгоградской области , нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области.

2.Порядок формирования окладов (должностных окладов)

2.1. Оклады (должностные оклады) рабочих и служащих формируются исходя из базовых окладов (базовых должностных окладов), устанавливаемых по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальный оклад (должностной оклад) работника, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учёта компенсационных, стимулирующих выплат.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего.

2.2. Базовые оклады (базовые должностные оклады) и повышающие коэффициенты, (с учетом которых новый оклад не образуется) устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих учреждения в размерах, определённых в соответствии с приложениями № 3 и № 4 к Положению.

2.3. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиям рабочих и должностям служащих устанавливаются по четырём профессиональным квалификационным группам.

2.4. Изменение размера заработной платы работника производится: при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа; при увеличении стажа работы, за продолжительность непрерывной работы, устанавливаются к должностному окладу в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных учреждениях – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в соответствующем учреждении, или со дня представления документа о стаже, при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера заработной платы в период пребывания его в отпуске, а также в период временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

3.1. Заработная плата руководителям устанавливается Главой Тишанского сельского поселения, в подведомственном подчинении которого находится учреждение, при заключении с ними трудовых договоров, с учётом образования, наград.

3.2. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя, главного бухгалтера состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется

При штатной численности менее 10 единиц – в кратности от 1 до 2;

При штатной численности менее 10 до 50 единиц – в кратности от 1 до 3;

Должностной оклад руководителя должен быть не меньше оклада подчиненных

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников (за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера).

Расчет средней заработной платы работников осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При расчете средней заработной платы работников не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. При создании новых муниципальных учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчет средней заработной платы работников муниципального учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется по согласованию с Главой администрации Тишанского сельского поселения.

3.5. Размер оклада (должностного оклада) главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 20 процентов ниже оклада (должностного оклада) руководителя соответствующего учреждения.

При заключении трудового договора с главным бухгалтером руководитель учреждения устанавливает конкретный размер оклада (должностного оклада), в соответствии с положениями локального нормативного акта учреждения.

3.6. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с пунктом 8 настоящих правил Общих требований.

3.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) надбавка за трудовой стаж в бюджетных учреждениях;
Надбавка за трудовой стаж должна не превышать 30 процентов должностного оклада.

2) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (не образует новый оклад)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении руководителя учреждения.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу заместителя руководителя учреждения и его размерах принимается руководителем учреждения.

3) премиальные выплаты : премия за год не должна превышать 300 процентов должностного оклада.

3.8. Виды и размеры выплат стимулирующего характера (в том числе премирование) руководителю устанавливаются Главой Тишанского сельского поселения, в ведомственном подчинении которого находится учреждение, с учётом результатов деятельности, объёма и сложности работы, выполняемой руководителем учреждения, его заместителем. Конкретные значения показателей

эффективной деятельности, исходя из задач, стоящих перед учреждением, ежегодно устанавливаются на основании нормативного правового акта.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

4.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.3. Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.4. В соответствии со статьей 153 Трудового Кодекса Российской Федерации работникам за работу в выходные и праздничные дни может быть предоставлен другой день отдыха.

4.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере не превышающим 100 процентов должностного оклада временно отсутствующего работника.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностному окладу (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образует новый оклад и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Работникам при работе с вредными условиями труда (работа с физ. растворами) в размере 12% от должностного оклада..

4.7. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере не превышающим 100 процентов ставки временно отсутствующего работника.

5. Выплаты стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам с учетом того, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ учтены в размерах окладов (должностных окладов). (Приложение № 5 к Положению)

Выплаты стимулирующего характера не образуют новой должностной оклад и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в зависимости от их фактической загрузки.

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) , ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения , сложность , важность выполняемой работы , степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) , ставке устанавливается на один календарный год, носит стимулирующий характер, не образует новый оклад .

в) надбавка за квалификационную классность ежемесячная доплата водителю за классность : 1 класс -25% должностного оклада при наличии категорий В,С,Д,Е; 2 – класс 10% при наличии категорий БСЕ или только Д)

2) за качество выполняемых работ;

Суммарный размер выплат по надбавкам , указанным в подпунктах 1,2 настоящего подпункта не должна превышать 250 процентов должностного оклада.

4) выплаты за выслугу лет;

Размер выплат за общий трудовой стаж не должен превышать 30 процентов оклада (должностного оклада).

5.3. Виды, размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат (с учётом критериев, позволяющих оценить результативность и качество труда работника) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальным нормативным актом учреждений с учётом мнения представительного органа работников.

5.4. Выплаты стимулирующего характера, носящие временный характер, устанавливаются на срок на один год.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается руководителем учреждения.

5.5. Надбавка за стаж работы (выслугу лет), устанавливается в зависимости от непрерывного стажа работы в бюджетных учреждениях и выплачивается в соответствии с Порядком начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам .(приложение № 1 к Положению)

5.7 Надбавки за качественные показатели выполняемых работ устанавливаются работникам по результатам труда за определённый период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение плановых показателей деятельности .

5.8 Специалистам учреждения культуры , расположенных в сельских населённых пунктах устанавливается надбавка к окладу (должностному окладу) в размере 25 процентов (приложение № 2 к Положению).

5.9. В целях поощрения работников за выполненную работу рекомендуется установить следующие выплаты стимулирующего характера (в пределах средств фонда оплаты труда):

а) премия по итогам работы за год : размер премии за год не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) для должностей:

- 1) Директор;
- 2) Главный бухгалтер;
- 3) Бухгалтер;
- 4) Экономист;
- 5) Водитель;

- 6) Слесарь;
- 7) Кассир- контролер;
- 8) Тракторист;
- 9) Уборщик служебных помещений.

Наименование премий, порядок и условия их выплаты, перечень критериев и показателей премирования работников определяются локальным нормативным актом учреждения и закрепляется приказом директора МКУК «Тишанский центр культуры и благоустройства», в соответствии с положением о премировании.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения), устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

6. Иные вопросы организации оплаты труда

6.1. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), так и в абсолютной величине.

Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к окладу (должностному окладу), абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из оклада (должностного оклада) без учёта других доплат и надбавок.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленные в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютной величине, выплачиваются пропорционально отработанному времени. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются сроком на 1 год, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

6.2. Работникам, занимающим штатные должности по совместительству и совмещению, все виды доплат и надбавок назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для основных работников.

6.3. Из фонда оплаты труда работникам может предоставляться материальная помощь, размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада):

Материальная помощь выплачивается следующим должностям:

- 1) Директор;
- 2) Главный бухгалтер;
- 3) Бухгалтер;
- 4) Экономист;
- 5) Водитель;
- 6) Слесарь;
- 7) Кассир- контролер;
- 8) Тракторист;
- 9) Уборщик служебных помещений.

6.5. В целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам, полностью отработавшим за этот период нормы рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со статьёй 133 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере полученной разницы.

7. Формирование и структура фонда оплаты труда

7.1. Фонд оплаты труда работников включает:
должностные оклады (оклады);
повышающий коэффициент;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

7.2. Из средств базового фонда оплаты труда осуществляются выплата гарантированной заработной платы работникам в виде окладов (должностных окладов) за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности и за выполнение нормы труда определённой сложности (квалификации) за установленный учётный период, а также выплаты компенсационного характера, установленные локальным нормативным актом учреждений.

7.3. Стимулирующий фонд оплаты труда обеспечивает выплаты работникам надбавок: за интенсивность труда; за стаж работы (выслугу лет); за особенности деятельности отдельных категорий работников; за качественные показатели; персональных и премиальных (поощрительных) выплат по результатам труда). Размеры и условия выплат устанавливаются локальным нормативным актом учреждения и иными нормативно- правовыми актами.

Средства на оплату труда, формируемые за счёт средств бюджета Тишанского сельского поселения могут направляться на выплаты стимулирующего характера.

7.4. Руководитель самостоятельно утверждает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда, разрабатывает и утверждает объём нагрузки работника, устанавливает низкоквалифицированным рабочим нормированные задания. Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения учреждением установленных учредителем функций, задач и объёмов работ.

Руководитель несёт ответственность за правильный расчёт, а также своевременную выплату заработной платы работникам.

Штатное расписание утверждается директором учреждения и согласуется с Главой администрации Тишанского сельского поселения.

Заключительные положения

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

8.1. Положение учреждения может быть изменено и дополнено с учетом деятельности учреждения

- в соответствии с изменением задач и функций учреждения;
- в соответствии с изменениями в действующую систему оплаты труда.

ПОРЯДОК

начисления и выплаты ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) работникам МКУК « Тишанский центр культуры и благоустройства» Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района

1. Исчисление стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет)

1.1. В непрерывный трудовой стаж работы в бюджетных учреждениях, дающий право на получение ежемесячной надбавки к должностному окладу за стаж работы (выслугу лет) (далее – надбавка за выслугу лет) работникам муниципальных учреждений, подведомственных администрации Тишанского сельского поселения Нехаевского муниципального района (далее – учреждение), включается:

1.1.1. Непрерывный трудовой стаж в бюджетных учреждениях

1.1.2. Время обучения в учебных заведениях по соответствующим специальностям, если до поступления на учёбу они работали в бюджетных учреждениях не менее 6 месяцев.

1.1.3. Время частично оплачиваемого отпуска женщинам по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет.

1.1.4. Время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности.

1.1.5. Служба в Вооружённых Силах Российской Федерации, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждениях и если после увольнения из Вооружённых Сил Российской Федерации последовала работа в учреждениях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу не превысил трёх месяцев.

1.1.6. Время работы в органах государственной власти или органах местного самоуправления.

1.1.7 К работникам для начисления надбавки за выслугу лет относятся все штатные работники .

2. Размеры начисления и выплаты надбавки за стаж работы (выслугу лет)

2.1. Выплата надбавки работникам за стаж работы (выслугу лет), устанавливается в следующих размерах:

при стаже работы от 1 до 5 лет – 10 процентов,
при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 процентов,
при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 процентов,
при стаже работе от 15 и выше – 30 процентов,

2.2. Надбавка за выслугу лет начисляется исходя из оклада (должностного оклада) работника без учёта других доплат и надбавок.

2.3. Выплата надбавки за выслугу лет производится ежемесячно одновременно с заработной платой.

2.4. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки за выслугу лет работникам возлагается на руководителя учреждения.

2.5. Индивидуальные трудовые споры по вопросам установления стажа для назначения надбавки за выслугу лет рассматриваются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей специалистов МКУК « Тишанский центр культуры и
благоустройства» Тишанского сельского поселения Нехаевского
муниципального района , которым устанавливается надбавка к окладу
(должностному окладу) в размере 25 процентов

1. Руководители:

заведующий ;
главные: художественный руководитель.

2. Специалисты всех категорий:

библиотекарь, культ организатор, главный бухгалтер, бухгалтер.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к положению об оплате труда работников
МКУК « Тишанский центр культуры и благоустройства»
Тишанского сельского поселения

1. Профессиональные квалификационные группы должностей специалистов муниципальных учреждений культуры Тишанского сельского поселения

№ п/п	Номер квалификационного уровня	Наименование должностей	Минимальный размер оклада (ставки) (рублей)	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента, (Пу)
1	2	3	4	5
1	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»		3176	
1.	1-й квалификационный уровень	Уборщик служебных помещений, сторож, слесарь.		1,0
2	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»		3700	
1.	1-й квалификационный уровень	Водитель автомобиля, тракторист.		1,2
3.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих и специалистов первого уровня»		4300	
1.	1-й квалификационный уровень	Кассир – контролер; библиотекарь		1,1
4.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих и специалистов третьего уровня»		6800	
1.	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер, экономист.		1,2
5	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждения»		7000	
1.	1-й квалификационный уровень			

2.	2-й квалификационный уровень	художественный руководитель, культ организатор		1,1
3.	3-й квалификационный уровень	заведующий сельского клуба;		1,25

2. В штаты культурно - досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

**Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов)
по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и
должностей служащих муниципальных учреждений культуры
подведомственных администрации Тишанского сельского поселения
Нехаевского муниципального района**

1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Базовый оклад –3176 рублей.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов сторож, уборщик служебных помещений, слесарь Повышающий коэффициент К=1,00

2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Базовый оклад –3700 рублей.

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Профессии рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов (далее – ЕТКС). Водитель автомобиля, тракторист. Повышающий коэффициент К=1,20

*Вопрос о целесообразности оплаты труда рабочих в каждом конкретном случае рассматривается Главой администрации Тишанского сельского поселения с учётом квалификации, объёма и качества выполняемых работ в пределах средств, направляемых на оплату труда, по рекомендации аттестационной комиссии. Указанная оплата труда может носить как постоянный, так и временный характер.

3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих и специалистов первого уровня»

Базовый оклад –4300 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
1	2
1 квалификационный уровень	Кассир- контролер, библиотекарь Повышающий коэффициент К= 1,00

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
-------------------------	--

4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих и специалистов третьего уровня»
 Базовый оклад – 6800 рублей.

Квалификационные уровни	Должности служащих, отнесённые к квалификационным уровням, и повышающие коэффициенты
-------------------------	--

1	2
1 квалификационный уровень	Повышающий коэффициент К= 1,
2 квалификационный уровень	Должности служащих и специалистов, 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться П внутри должностная категория Повышающий коэффициент К = 1,10
3 квалификационный уровень	Должности служащих и специалистов, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория Повышающий коэффициент К = 1,15
4 квалификационный уровень	Должности служащих и специалистов, первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» : бухгалтер, экономист. Повышающий коэффициент К = 1,20

5. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждения»
 Базовый оклад - 7000 руб.

1. 1-й квалификационный уровень			
2. 2 квалификационный уровень	Должности служащих и специалистов, 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться П внутри должностная категория: художественный руководитель. Повышающий коэффициент К=1,10		1,1
3. 3 квалификационный уровень	Должности служащих и специалистов, по которым может устанавливаться 1 внутри должностная категория: заведующий сельского клуба. Повышающий коэффициент К = 1,25		1,25

**Перечень
минимального размера выплат компенсационного и стимулирующего
характера, установленных работникам МКУК «Тишанский ЦК и Б»**

№ п/п	Наименование выплат	Минимальный размер выплат к окладу (%)
1	Выплаты компенсационного характера: 1.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда. 1.2. Выплата за работу при совмещении профессий (должностей). 1.3. Выплата за работу в выходные и праздничные дни 1.4. Выплата за работу в ночное время	Устанавливается в соответствии с законодательством 50% Устанавливается в соответствии с законодательством Устанавливается в соответствии с законодательством
2	Выплаты стимулирующего характера: 2.1. Выплата за выслугу лет (стаж работы) - от 1 года до 5 лет - от 5 до 10 лет - от 10 до 15 лет - от 15 и выше 2.2. Выплата за специфику работы - сельская местность 2.3. Выплата за интенсивность и качество выполненных работ.	10 %; 15 %; 20 %; 30 %; 25% Предельный размер не может превышать 250% должностного оклада в месяц.