



**АДМИНИСТРАЦИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
КУРГАНИНСКИЙ РАЙОН**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 24.10.2020

№ 1146

г. Курганинск

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников
муниципальных учреждений подведомственных
отделу культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район**

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением администрации муниципального образования Курганинский район от 18 февраля 2020 г. №183 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Курганинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» и целях упорядочения условий оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район **п о с т а н о в л я ю:**

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (приложение 1).

2. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (приложение 2).

3. Признать утратившим силу постановление администрации муниципального образования Курганинский район от 2 августа 2019 г. № 864 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район».

4. Общему отделу администрации муниципального образования Курганинский район (Соколова Т.Н.) обеспечить опубликование (обнародование) настоящего постановления в установленном законом порядке.

5. Отделу информатизации администрации муниципального образования Курганинский район (Спесивцев Д.В.) опубликовать (обнародовать) настоящее постановление на официальном сайте администрации муниципального образования Курганинский район в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

6. Контроль за выполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы муниципального образования Курганинский район Панкова Б.В.

7. Постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения возникшие с 1 января 2020 года.

Глава муниципального образования
Курганинский район



А.Н. Ворушилин

Приложение 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Курганинский район

от 24.10.2020 № 1146

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципальных учреждений культуры, искусства
и кинематографии подведомственных
отделу культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы.

1.2. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения культуры, искусства и кинематографии подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Учреждение), его заместителей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на следующие учреждения: муниципальное автономное учреждение культуры «Кинотеатр «Победа»;

муниципальное казенное учреждение культуры «Районный организационно-методический центр»;

муниципальное казенное учреждение культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система».

1.4. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии, работников занимающих должности служащих и работников, должности которых не входят ни в какие профессионально квалификационные группы

2.1. Базовые оклады работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам согласно приложению №1 к настоящему Положению, за исключением тех должностей, которые не входят ни в одни профессиональные квалификационные группы.

Базовые оклады должностей, которые не входят ни в какие профессиональные квалификационные группы устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

2.2. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии:

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Базовый оклад, руб.
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	7 098

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Базовый оклад, руб.
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8 125
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 529
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 584

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Базовый оклад, руб.
1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	7 098
2	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	8 125
3	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	9 529
4	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	10 584

2.4. Базовые оклады работников, должности которых не входят ни в какие профессиональные квалификационные группы:

№ п.п.	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1	Специалист по охране труда	9 529
2	Ведущий библиотекарь	9 529
3	Методист по репертуарному планированию	9 529

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

№ п.п.	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу
2	Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство
3	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Работнику учреждения может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

уровень его профессиональной подготовки;

сложность, важность выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

2.7. Порядок и условия выплат «Повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство».

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, по итогам проведения аттестации.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от квалификационной категории,

присвоенной работнику за профессиональное мастерство и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат «Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Вид квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
Ведущий	0,16
Высшая категория	0,12
Первая категория	0,08
Вторая категория	0,04

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу за профессиональное мастерство» носят стимулирующий характер.

Применение «Повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.8. Порядок и условия выплат «Повышающего коэффициент к окладу по занимаемой должности».

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от должности, предусматривающие должностное категорирование и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат по «Повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
Главный	0,25
Ведущий (старший)	0,20
Высшая категория	0,15
Первая категория	0,10
Вторая категория	0,05
Третья категория	0,03

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.9. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

№ п.п	Вид стимулирующих надбавок
1	За интенсивность и высокие результаты работы
2	За выслугу лет
3	За качество выполняемых работ
4	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам
5	За эффективность и результативность

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За интенсивность и высокие результаты работы» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 200 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.11. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.12. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За качество выполняемых работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

1	2
10 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".
15 процентов от оклада	За знание и использование в работе одного и более иностранных языков.
20 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".
25 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.
35 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.13. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

выплаты предоставляются следующим категориям работников:

1) работники муниципальных библиотек: инженер-программист, методист, работники библиотек (библиотекари всех категорий, главный библиотекарь, ведущий библиотекарь, библиограф всех категорий, главный библиограф, ведущий библиограф, заведующий (начальник) структурным подразделением (отделом, сектором, филиалом), специалист по кадрам, инженер, делопроизводитель, заведующий складом, техник-программист;

2) работники муниципального казенного учреждения культуры «Районный организационно-методический центр»: юрисконсульт (юрист), специалист по охране труда, водитель автомобиля.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки - устанавливается из расчета 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении, по основному месту работы.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.14. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность».

Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется в соответствии с Порядком выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» работникам

муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганский район, согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.15. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

2.16. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.17. С учетом условий труда работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

3.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 2 к настоящему Положению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый размер окладов, руб.							
5 417	6 165	7 006	8 125	8 782	9 340	9 621	9 903

Работникам занимающим должности по профессиям, перечисленным в приложении № 2 к настоящему Положению, тарифицированным по 9 разряду и выше в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, устанавливается базовый должностной оклад, соответствующий 8 разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

3.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

№ п.п	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу
2	Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Работнику учреждения может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

уровень его профессиональной подготовки;

сложность, важность выполняемой работы;

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.4. Порядок и условия выплат повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных

(особо ответственных) работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат по «Повышающему коэффициенту к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 0,24.

Срок установления надбавки - устанавливается на период выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» носят стимулирующий характер.

Применение «Повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

№ п.п	Вид стимулирующих надбавок
1	За выслугу лет
2	За профессиональное мастерство
3	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам
4	За эффективность и результативность

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.6. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.7. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За профессиональное мастерство».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За профессиональное мастерство» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам, обладающих высокими деловыми качествами, обеспечивающих наивысшие показатели производительности и качества труда, имеющих высокий уровень профессиональной подготовки.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 100 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки не образует новый оклад.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.8. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

3.8.1. Водитель автомобиля - выплаты осуществляются в муниципальном казенном учреждении культуры «Районный организационно-методический центр».

3.8.2. Вахтёр, гардеробщик, дворник, настройщик музыкальных инструментов (настройщик щипковых инструментов, настройщик пианино и роялей), оператор котельной, переплётчик документов, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, реставратор музыкальных инструментов (реставратор духовых инструментов), сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля - выплаты осуществляются в муниципальном казенном учреждении культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система».

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки - устанавливается из расчета 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении, по основному месту работы.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.9. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность».

Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется в соответствии с Порядком выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» работникам муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

3.10. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

3.11. С учетом условий труда работникам, занимающим должности рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.12. Работникам, занимающим должности рабочих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Раздел 4. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

4.1. Базовый оклад руководителя учреждения и его заместителя устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1	Директор	11 090
2	Заместитель директора	9 982

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад, выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителей, их заместителей прописываются в трудовом договоре или дополнительным соглашением к нему.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год

и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в кратности 1 к 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

4.2. Руководителю учреждения и его заместителю могут быть установлены к окладу повышающие коэффициенты следующих видов:

№ п.п.	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

- уровень его профессиональной подготовки;
- сложность, важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4.4. Руководителю учреждения и его заместителю могут быть установлены к окладу следующие стимулирующие надбавки к окладу:

№ п.п.	Вид стимулирующих надбавок
1	За интенсивность и высокие результаты работы
2	За выслугу лет
3	За качество выполняемых работ
4	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам
5	За эффективность и результативность

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.5. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «За интенсивность и высокие результаты работы» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

надбавка устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 160 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.6. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

надбавка устанавливается руководителю учреждения и его заместителю в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.7. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «За качество выполняемых работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

надбавка устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

1	2
10 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".
15 процентов от оклада	За знание и использование в работе одного и более иностранных языков.
20 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".
25 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.
35 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.8. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

выплаты предоставляются следующим категориям - работники муниципальных библиотек: директор, заместитель директора (заместитель директора по работе с детьми), заместитель директора по библиотечной работе, заместитель директора по административно хозяйственной работе.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки - устанавливается из расчета 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении, по основному месту работы.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность надбавки — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.9. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность».

Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» в отношении заместителей руководителей осуществляется в соответствии с Порядком выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганский район согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» в отношении руководителей учреждений осуществляется в соответствии с Порядком выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» руководителям муниципальных

учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

4.10. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

В случае привлечения заместителя руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

4.11. С учетом условий труда руководителям учреждений их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.12. Руководителям учреждений их заместителям, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

Раздел 5. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

5.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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.

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

Раздел 6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

6.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

6.1.2. За работу в сельской местности.

6.1.3. За специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии.

6.1.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
при выполнении работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;
за сверхурочную работу;
за работу в ночное время;
за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;
при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.1.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

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

Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценке условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

6.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих

и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

6.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

Раздел 7. Порядок и условия премирования работников учреждения

7.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется 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.

Премирование руководителя осуществляется по решению начальника отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;
- другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

7.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам одновременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

7.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

7.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно - эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

7.6. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Раздел 8. Другие вопросы оплаты труда

8.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут 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, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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.

8.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение в отношении руководителя учреждения принимает начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

8.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

8.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

 С.А. Миргородская

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры, искусства
и кинематографии
подведомственных
отделу культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников занимающих должности
по профессиональным квалификационным группам

Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Контролер билетов.
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий костюмерной.
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций.
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций.

**Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Делопроизводитель; кассир.
2	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Техник-программист; художник; заведующий складом; заведующий хозяйством.
3	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Инженер; инженер-программист (программист); менеджер по рекламе; специалист по кадрам; юрисконсульт.
4	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район



С.А. Миргородская

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры, искусства
и кинематографии
подведомственных
отделу культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников занимающих должности
профессий рабочих

Водитель: автобусов, имеющих 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; водитель автомобиля; киномеханик; настройщик пианино и роялей; реставратор духовых инструментов; бармен; гардеробщик; уборщик производственных и служебных помещений; уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтёр); переплётчик документов; подсобный рабочий; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район



С.А. Миргородская

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры, искусства
и кинематографии
подведомственных
отделу культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПОРЯДОК
выплат стимулирующей надбавки
«За эффективность и результативность»
работников муниципальных учреждений
культуры, искусства и кинематографии
подведомственных отделу культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - работники) и повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Учреждение) в качестве оказываемых услуг по реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

1.2. Настоящий Порядок определяет условия установления и осуществления выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность», характеризующих исполнение работниками учреждений должностных обязанностей.

1.3. Установление стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется по основному месту работы.

1.4. Стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютной величине. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к базовому должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учёта других доплат и надбавок.

1.5. Финансовые средства учитываются при исчислении среднего заработка при оплате отпусков и времени нахождения в командировке.

Раздел 2. Категории служащих, специалистов и работников учреждения, на которых распространяются выплаты

2.1. Стимулирующая выплата «За эффективность и результативность» выплачивается по следующим должностям:

работники муниципальных библиотек: заместитель директора по работе с детьми, заместитель директора по библиотечной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, инженер-программист, секретарь-машинистка, художник, переплетчик документов, подсобный рабочий, уборщик служебных помещений, водитель автомобиля, заведующий отделом, главный библиотекарь, заведующая сектором, заведующая юношеским отделом, ведущий библиотекарь, библиотекарь, библиограф, главный библиограф, заведующая филиалом, методист;

работники муниципального автономного учреждения культуры «Кинотеатр «Победа»: заместитель директора, заведующий культурно-массовым сектором, методист по репертуарному планированию, менеджер по рекламе, инженер, заведующий хозяйством, специалист по кадрам, киномеханик, водитель автомобиля, кассир, контролёр билетов, уборщик служебных помещений, дворник, сторож;

работники муниципального казенного учреждения культуры «Районный организационно-методический центр»: заместитель директора, заведующий отделом по народному творчеству, заведующий отделом по основной деятельности, делопроизводитель, специалист по охране труда, юрисконсульт, методист, водитель автомобиля.

Раздел 3. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность»

3.1. Стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» устанавливается всем работникам по должностям согласно пункту 2.1 настоящего Порядка и оформляется приказом учреждения.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

3.2. Начисляется и выплачивается стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» (далее — надбавка) работникам по должностям согласно пункту 2.1 настоящего Порядка из средств местного бюджета при выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзом учреждения или представительным органом учреждения.

Целевые показатели утверждаются по следующей форме:

№ п.п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности работников учреждения (за отчётный период)	Оценка значений критериев эффективности и результативности деятельности работников учреждения (за отчётный период)
1			
2			
3			

По каждой должности в учреждении должно быть утверждено 6 целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

По работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих должно быть утверждено 3 целевых показателя эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

Положение о комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав комиссии не может входить руководитель учреждения.

В состав комиссии обязательно включается председатель профсоюза учреждения или председатель представительного органа учреждения.

Состав комиссии должен составлять не менее трёх человек.

3.3. Периодичность выплаты - ежемесячно.

3.4. Работники учреждения обязаны ежемесячно с 25 числа текущего месяца до 5 числа месяца следующего за отчётным периодом представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее - отчёт) в комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее — Комиссия), по форме согласно Разделу 5 настоящего Порядка.

Отчеты за декабрь месяц текущего года, направляются в Комиссию до 15 декабря текущего финансового года.

При уходе в отпуск до истечения отчетного периода работник представляет отчёт за 3 дня до его начала.

В случае если работник не смог представить отчёт в указанный период по причине болезни или другим независящим от него причинам, комиссия оценивает работника на основании отчёта предоставленного председателем профсоюза учреждения или председателем представительного органа учреждения.

3.5. На отчёте руководитель учреждения оставляет отзыв с оценкой трудовой деятельности работника учреждения. Оценку достигнутого результата выполнения показателей за фактически отработанное время осуществляет комиссия по оценке эффективности и результативности деятельности работника учреждения.

3.6. Комиссия на основе отчета работника учреждения оценивает и определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период в баллах.

3.7. Оценка осуществляется следующим методом:

3.7.1. Коэффициент оценки каждого конкретного показателя определяется по формуле:

$$O_p = P_f / P_p,$$

где:

O_p – коэффициент оценки показателя;

P_f – фактическое значение показателя;

P_p – плановое значение показателя.

При выполнении и перевыполнении соответствующего показателя значение его оценки считается равным установленному нормативному значению показателя.

3.7.2. В ходе оценки определяется количество баллов по каждому показателю.

Количество баллов по каждому показателю определяется по формуле

$$W_i = W_x \times O_p,$$

где:

W_i - количество баллов по выполнению показателя;

W_x – коэффициент веса показателя.

Коэффициент веса показателя равен 10.

3.7.3. В ходе оценки определяется итоговая сумма баллов по выполнению целевых показателей путём их суммирования.

Коэффициент оценки деятельности работника учреждения (K_{od}) равен сумме всех полученных баллов по выполнению целевых показателей.

Конкретный размер надбавки работнику учреждения рассчитывается по формуле:

$$R_{nad} = R_{bal} \times K_{od},$$

где:

R_{nad} - размер стимулирующей надбавки;

R_{bal} — стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется соотношением объема финансовых средств направленных на эту надбавку в учреждении в месяц и суммы полученных баллов всех работников конкретного учреждения включая его руководителя.

Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», получающим заработную плату из средств районного бюджета, стоимость одного балла определяется соотношением объема финансовых средств направленных на эту надбавку из средств районного бюджета в месяц и суммы полученных баллов всех работников, включая его руководителя

Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», получающим заработную плату из средств поселений, стоимость одного балла определяется соотношением объема финансовых средств направленных на эту надбавку из средств поселений в месяц и суммы полученных баллов всех работников.

По итогам месяца неиспользованные финансовые средства, направленные на эту надбавку в учреждении (филиале) в месяц, перераспределяются на следующий месяц.

3.8. После выполнения оценки комиссия составляет протокол и направляет его руководителю учреждения.

3.9. Конкретный размер надбавки устанавливается каждому конкретному работнику и оформляется приказом учреждения.

3.10. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который производится надбавка, или назначении (перевод) на другую должность в соответствующем отчетном периоде, надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Раздел 4. Случаи, при которых работнику снижается надбавка

4.1. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

**Раздел 5. Форма отчета о выполнении целевых показатели
эффективности и результативности деятельности
работников учреждения**

№ п.п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения	Нормативное (плановое) значение	Единица измерения	Фактическое выполнение	Единица измерения
1					
	(должность)		(подпись)		(ф.и.о.)
Дата:					

**Раздел 6. Форма оценки результатов деятельности
работника учреждения**

_____ (наименование учреждения)

№ п.п	Фамилия, имя, отчество			Занимаемая должность			
	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения	Нормативное (плановое) значение	Единица измерения	Фактическое выполнение	Единица измерения	Коэффициент веса показателя	Количество, балл
1							
2							
Итого:							
Председатель комиссии							
				(подпись)	(ф.и.о.)		
Член комиссии							
				(подпись)	(ф.и.о.)		
Дата:							

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганский район



С.А. Миргородская

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
культуры, искусства
и кинематографии
подведомственных
отделу культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПОРЯДОК
выплат стимулирующей надбавки
«За эффективность и результативность»
руководителям муниципальных учреждений
культуры, искусства и кинематографии
подведомственных отделу культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район в целях усиления материальной заинтересованности руководителей муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - работники) и повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений культуры, искусства и кинематографии подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Учреждение) в качестве оказываемых услуг по реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

1.2. Настоящий Порядок определяет условия установления и осуществления выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность», характеризующих исполнение руководителями учреждений должностных обязанностей.

1.3. Установление стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется по основному месту работы.

1.4. Стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютной величине. Во всех случаях, когда выплаты стимулирующего характера предусматриваются в процентах к базовому должностному окладу, абсолютный размер каждой из них исчисляется исходя из должностного оклада без учёта других доплат и надбавок.

1.5. Финансовые средства учитываются при исчислении среднего заработка при оплате отпусков и времени нахождения в командировке.

Раздел 2. Категории служащих, специалистов и работников учреждения, на которых распространяются выплаты

2.1. Стимулирующая выплата «За эффективность и результативность» осуществляется по должности директор следующих учреждений:

муниципальное автономное учреждение культуры «Кинотеатр «Победа»;
муниципальное казенное учреждение культуры «Районный организационно-методический центр»;

муниципальное казенное учреждение культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система».

Раздел 3. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность»

3.1. Стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» устанавливается всем работникам по должностям согласно пункту 2.1 настоящего Порядка и оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

3.2. Начисляется и выплачивается стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» (далее — надбавка) из средств местного бюджета при выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности учреждений, находящихся в ведении отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее – Целевые показатели).

Положение о комиссии утверждается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Состав Комиссии утверждается приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

В состав комиссии не может входить начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

В состав комиссии обязательно включается Председатель районного Профсоюза работников культуры.

Состав комиссии должен составлять не менее трёх человек.

3.3. Периодичность выплаты - ежемесячно.

3.4. Руководитель учреждения обязан ежемесячно с 25 числа текущего месяца до 5 числа месяца следующего за отчетным периодом представлять отчет о выполнении целевых показателей (далее - отчет) в комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности учреждений, находящихся в ведении отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее — Комиссия), по форме согласно Разделу 6 настоящего Порядка.

Отчеты за декабрь месяц текущего года, направляются в Комиссию до 15 декабря текущего финансового года.

Вместе с отчетом руководитель учреждения предоставляет информацию о количестве баллов набранных сотрудниками учреждения по итогам оценки эффективности и результативности их деятельности.

При уходе в отпуск до истечения отчетного периода руководитель учреждения представляет отчет за 3 дня до его начала.

В случае если руководитель учреждения не смог представить отчет в указанный период по причине болезни или другим независящим от него причинам, комиссия оценивает руководителя учреждения, на основании отчета предоставленного председателем профсоюза учреждения или председателем представительного органа учреждения.

3.5. На отчете начальник отдела культуры оставляет отзыв с оценкой трудовой деятельности руководителя учреждения. Оценку достигнутого результата выполнения показателей за фактически отработанное время осуществляет комиссия.

3.6. Комиссия на основе отчета руководителя учреждения оценивает и определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период в баллах.

3.7. Оценка осуществляется следующим методом:

3.7.1. Коэффициент оценки каждого конкретного показателя определяется по формуле:

$$O_p = P_f / P_p,$$

где:

O_p – коэффициент оценки показателя;

P_f – фактическое значение показателя;

P_p – плановое значение показателя.

При выполнении и перевыполнении соответствующего показателя значение его оценки считается равным установленному нормативному значению показателя.

3.7.2. В ходе оценки определяется количество баллов по каждому показателю.

Количество баллов по каждому показателю определяется по формуле

$$W_i = W_x \cdot O_p,$$

где:

W_i - количество баллов по выполнению показателя;

W_x – коэффициент веса показателя.

Коэффициент веса показателя равен 10.

3.7.3. В ходе оценки определяется итоговая сумма баллов по выполнению целевых показателей путём их суммирования.

Коэффициент оценки деятельности руководителя учреждения (Kod) равен сумме всех полученных баллов по выполнению целевых показателей.

Конкретный размер надбавки руководителю учреждения рассчитывается по формуле:

$$R_{nad} = R_{bal} \times Kod,$$

где:

R_{nad} - размер стимулирующей надбавки;

R_{bal} — стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется соотношением объёма финансовых средств, направленных на эту надбавку в учреждении в месяц и суммы полученных баллов всех работников конкретного учреждения, включая его руководителя.

Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», получающим заработную плату из средств районного бюджета, стоимость одного балла определяется соотношением объёма финансовых средств направленных на эту надбавку из средств районного бюджета в месяц и суммы полученных баллов всех работников, включая его руководителя

Работникам муниципального казенного учреждения культуры «Курганинская межпоселенческая централизованная библиотечная система», получающим заработную плату из средств поселений, стоимость одного балла определяется соотношением объёма финансовых средств направленных на эту надбавку из средств поселений в месяц и суммы полученных баллов всех работников.

По итогам месяца, неиспользованные финансовые средства, направленные на эту надбавку в учреждении (филиале), перераспределяются на следующий месяц.

3.8. После выполнения оценки комиссия составляет протокол и направляет его начальнику отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

3.9. Конкретный размер надбавки устанавливается каждому конкретному руководителю и оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

3.10. При увольнении руководителя до истечения отчетного периода, за который производится надбавка, или назначении (перевод) на другую должность в соответствующем отчетном периоде, надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Раздел 4. Случаи, при которых руководителю снижается надбавка

4.1. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством

начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

Раздел 5. Целевые показатели оценки эффективности деятельности учреждений, находящихся в ведении отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район и критерии эффективности и результативности работы руководителя

№ п.п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии эффективности и результативности работы руководителя учреждения (за отчетный период)	Оценка значений критериев эффективности и результативности работы руководителя учреждения (за отчетный период)
1	Выполнение плановых показателей муниципального задания	100 % 1\12 годового значения	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
2	Отсутствие письменных жалоб от получателей муниципальных услуг на качество оказываемых услуг	100 %	Имеются письменные жалобы, 0 %
			Отсутствуют письменные жалобы, 100 %
3	Размещение и поддержание в актуальном состоянии информации об учреждении на официальном портале www.bus.gov.ru	100 %	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
4	Достижение учреждением максимально возможного значения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	100 %	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
5	Выполнение плана по устранению недостатков, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества условий оказания услуг организациями культуры	100%	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
6	Отсутствие замечаний контролирующих органов по целевому использованию бюджетных средств	100 %	Отсутствуют замечания, 100%
			Имеются замечания, 0 %

№ п.п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности учреждения	Критерии эффективности и результативности работы руководителя учреждения (за отчётный период)	Оценка значений критериев эффективности и результативности работы руководителя учреждения (за отчётный период)
7	Отсутствие просроченной дебиторской и кредиторской задолженности и нарушений финансово-хозяйственной деятельности	100 %	Отсутствуют замечания и нарушения, 100 %
			Имеются замечания и нарушения, 0 %
8	Обеспечение стопроцентного заполнения котируемых рабочих мест для инвалидов (при установлении соответствующей квоты)	100%	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
9	Уровень укомплектованности штата учреждения работниками	100 %	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
10	Достижение соотношения средней заработной платы работников учреждения и средней заработной платы по Краснодарскому краю	100 %	Оценивается пропорционально объёму выполнения целевого показателя, %.
11	Отсутствие замечаний по начислению заработной платы работников учреждения, начислений и перечислений налогов и сборов в бюджеты, страховых взносов в государственные внебюджетные социальные фонды, платежей в банковские учреждения, других выплат	100 %	Отсутствуют замечания и нарушения, 100 %
			Имеются замечания и нарушения, 0 %
12	Отсутствие нарушений в учреждении правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной защиты, требований охраны труда, санитарии	100 %	Отсутствуют нарушения, 100 %
			Имеются нарушения, 0 %

Приложение 2

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
муниципального образования

Курганинский район

от 14.10.2020 № 1846

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда в целях дифференцирования оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы.

1.2. Положение включает:

базовые оклады (базовые должностные оклады) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера за счет всех источников финансирования;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителя муниципального учреждения дополнительного образования подведомственного отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Учреждение), его заместителей.

1.3. Настоящее Положение распространяется на следующие учреждения:

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств г. Курганинска» муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская хоровая школа г. Курганинска муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская художественная школа г. Курганинска муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская музыкальная школа станицы Родниковской муниципального образования Курганинский район;

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская школа искусств станицы Темиргоевской муниципального образования Курганинский район.

1.4. Условия оплаты труда, включая базовый оклад (базовый должностной оклад) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к окладам, и иные выплаты стимулирующего характера, условия предоставления выплат, показатели и критерии оценки эффективности деятельности работника для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

Раздел 2. Порядок и условия оплаты труда работников культуры, искусства и кинематографии, работников занимающих должности служащих и работников, должности которых не входят ни в какие профессионально квалификационные группы

2.1. Базовые оклады работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам согласно приложению № 1 к настоящему Положению, за исключением тех должностей, которые не входят ни в одни профессиональные квалификационные группы.

Базовые оклады должностей, которые не входят ни в какие профессиональные квалификационные группы устанавливаются в соответствии с пунктом 2.4 настоящего Положения.

2.2. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии:

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Базовый оклад, руб.
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	7 368
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	8 434
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	9 892
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	10 987

2.3. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих:

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Базовый оклад, руб.
1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	7 368
2	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	8434
3	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	9 892
4	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	10 987

2.4. Базовые оклады работников, должности которых не входят ни в какие профессиональные квалификационные группы:

№ п.п.	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1	Специалист по охране труда	9 892
2	Ведущий библиотекарь	9 892
3	Методист по репертуарному планированию	9 892

2.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

№ п.п.	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу
2	Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство
3	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.6. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Работнику учреждения может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

уровень его профессиональной подготовки;
 сложность, важность выполняемой работы;
 степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

2.7. Порядок и условия выплат «Повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство».

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство, по итогам проведения аттестации.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат «Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Вид квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
Ведущий	0,16
Высшая категория	0,12
Первая категория	0,08
Вторая категория	0,04

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу за профессиональное мастерство» носят стимулирующий характер.

Применение «Повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.8. Порядок и условия выплат «Повышающего коэффициент к окладу по занимаемой должности».

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от должности, предусматривающие должностное категорирование и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат по «Повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
Главный	0,25
Ведущий (старший)	0,20
Высшая категория	0,15
Первая категория	0,10
Вторая категория	0,05
Третья категория	0,03

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

2.9. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

№ п.п	Вид стимулирующих надбавок
1	За интенсивность и высокие результаты работы
2	За выслугу лет
3	За качество выполняемых работ
4	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам
5	За эффективность и результативность

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

2.10. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За интенсивность и высокие результаты работы» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 200 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.11. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.12. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За качество выполняемых работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

стимулирующая надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

1	2
10 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".
15 процентов от оклада	За знание и использование в работе одного и более иностранных языков.
20 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".
25 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании

1	2
	в работе одного и более иностранных языков.
35 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.13. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

выплаты предоставляются следующим категориям работников:

работники образовательных учреждений культуры: заведующий костюмерной, специалист по кадрам, инженер, делопроизводитель, заведующий складом, техник-программист, инженер-программист, секретарь-машинист.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки - устанавливается из расчета 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении, по основному месту работы.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

2.14. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность».

Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется в соответствии с Порядком выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» работникам муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район, согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

2.15. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

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

2.17. С учетом условий труда работникам выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Раздел 3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования

3.1. Базовые оклады работников учреждений устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам, согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

3.2. Базовые оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессионально квалификационным группам должностей работников образования:

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы	Базовый оклад, руб.
1	Должности педагогических работников	7 412

3.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников утверждена в зависимости от должности и (или) специальности, с учётом особенности их труда (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

В детских музыкальных, хоровых, художественных школах, школах искусств это:

- 1) 18 часов в неделю — преподавателям;
- 2) 24 часа в неделю — концертмейстерам;
- 3) 36 часов в неделю — педагогам-психологам, методистам.

Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебным планам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении. Учебная нагрузка, объем, который больше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника (статья 99 Трудового кодекса Российской Федерации).

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются, в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам определяется, в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

3.4. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам работников повышающих коэффициентов следующих видов:

№ п.п	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу
2	Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию
3	Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Работнику учреждения может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

- уровень его профессиональной подготовки;
- сложность, важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени. Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.6. Порядок и условия выплат «Повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию».

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику, по итогам проведения аттестации.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат по «Повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Вид квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
Высшая категория	0,20
Первая категория	0,15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию» носят стимулирующий характер.

Применение «Повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.7. Порядок и условия выплат «Повышающего коэффициент к окладу по занимаемой должности».

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается всем работникам, предусматривающие должностное категорирование.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника, в зависимости от должности, предусматривающие должностное категорирование и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат по «Повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Должностная категория	Размер повышающего коэффициента
Ведущий (старший)	0,20
Главный	0,25

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу по занимаемой должности» носят стимулирующий характер.

Применение повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

3.8. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам стимулирующих надбавок к окладу:

№ п.п	Вид стимулирующих надбавок
1	За интенсивность и высокие результаты работы
2	За выслугу лет
3	За качество выполняемых работ
4	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам
5	За эффективность и результативность

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.9. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За интенсивность и высокие результаты работы» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 200 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.10. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.11. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За качество выполняемых работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

стимулирующая надбавка «За качество выполняемых работ» устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

1	2
10 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".
15 процентов от оклада	За знание и использование в работе одного и более иностранных языков.
20 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".
25 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.
35 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.12. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

выплаты предоставляются следующим категориям работников - педагогические работники детских музыкальных школ, детской художественной школы, детской хоровой школы и детских школ искусств.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки - устанавливается из расчета 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически отработанного

времени в календарном месяце, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении, по основному месту работы.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

3.13. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность».

Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется в соответствии с Порядком выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» работникам муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

3.14. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

3.15. С учетом условий труда работникам, занимающих должности работников образования, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

3.16. Работникам, занимающим должности работников образования, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

4.1. Базовые оклады рабочих, занимающих должности по профессиям, перечисленным в приложении № 3 к настоящему Положению, устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряд выполняемой работы в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовый размер окладов, руб.							
5 623	6 400	7 273	8 434	9 116	9 695	9 987	10 280

Работникам занимающим должности по профессиям, перечисленным в приложении № 3 к настоящему Положению, тарифицированным по 9 разряду и выше в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, устанавливается базовый должностной оклад, соответствующий 8 разряду выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

4.2. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление к окладам рабочих повышающих коэффициентов следующих видов:

№ п.п	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу
2	Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.3. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Работнику учреждения может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

- уровень его профессиональной подготовки;
- сложность, важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4.4. Порядок и условия выплат повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Работнику учреждения может быть установлен «Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда, предусмотренного Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Размер выплат по «Повышающему коэффициенту к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 0,24.

Срок установления надбавки - устанавливается на период выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Повышающему коэффициенту к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» носят стимулирующий характер.

Применение «Повышающего коэффициента к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

4.5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу:

№ п.п	Вид стимулирующих надбавок
1	За выслугу лет
2	За профессиональное мастерство
3	Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

4.6. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.7. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За профессиональное мастерство».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «За профессиональное мастерство» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

надбавка устанавливается работникам, обладающих высокими деловыми качествами, обеспечивающих наивысшие показатели производительности и качества труда, имеющих высокий уровень профессиональной подготовки.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 100 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки не образует новый оклад.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.8. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам».

Работнику учреждения может быть установлена стимулирующая надбавка «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

Руководитель при принятии решения об установлении работнику учреждения конкретного размера надбавки учитывает следующее:

4.8.1. Выплаты осуществляются следующим работникам: вахтёр, гардеробщик, дворник, настройщик музыкальных инструментов (настройщик щипковых инструментов, настройщик пианино и роялей), оператор котельной, переплётчик документов, подсобный рабочий, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, реставратор музыкальных инструментов (реставратор духовых инструментов), сторож, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования, водитель автомобиля.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении конкретного работника и оформляется приказом учреждения.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Размер надбавки - устанавливается из расчета 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически отработанного времени в календарном месяце, но не более 3 000 (трех тысяч) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении, по основному месту работы.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «Выплата стимулирующего характера отдельным категориям работникам» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

4.9. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;

б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

4.10. С учетом условий труда работникам, занимающим должности рабочих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

4.11. Работникам, занимающим должности рабочих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

5.1. Базовый оклад руководителя учреждения и его заместителя устанавливается в следующем размере:

№ п/п	Наименование должности	Базовый оклад, руб.
1	Директор	10 667
2	Заместитель директора	9 600

Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя состоит из окладов и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад, выплаты стимулирующего и компенсационного характера руководителей, их заместителей прописываются в трудовом договоре или дополнительным соглашением к нему.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, формируемой за счёт всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений в кратности 1 к 4.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утверждённой федеральным органом исполнительной власти осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учёта.

5.2. Руководителю учреждения и его заместителю могут быть установлены к окладу повышающие коэффициенты следующих видов:

№ п.п.	Вид повышающего коэффициента
1	Персональный повышающий коэффициент к окладу

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.3. Порядок и условия выплат «Персонального повышающего коэффициента к окладу».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлен «Персональный повышающий коэффициент к окладу» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

- уровень его профессиональной подготовки;
- сложность, важность выполняемой работы;
- степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район.

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

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 3,0.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Выплаты по «Персональному повышающему коэффициенту к окладу» носят стимулирующий характер.

Применение «Персонального повышающего коэффициента к окладу» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5.4. Руководителю учреждения и его заместителю могут быть установлены к окладу следующие стимулирующие надбавки к окладу:

№ п.п.	Вид стимулирующих надбавок
1	За интенсивность и высокие результаты работы
2	За выслугу лет
3	За качество выполняемых работ

Решение о введении соответствующих норм принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

5.5. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За интенсивность и высокие результаты работы».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «За интенсивность и высокие результаты работы» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

надбавка устанавливается за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций и других мероприятий.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки - в пределах 160 процентов от оклада.

Срок установления надбавки - устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

5.6. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За выслугу лет».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «За выслугу лет» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

надбавка устанавливается руководителю учреждения и его заместителю в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры, искусства и кинематографии (государственных или (и) муниципальных).

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
от 1 года до 3 лет	5
от 3 до 5 лет	10
свыше 5 лет	15

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За выслугу лет» не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

5.7. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ».

Руководителю учреждения и его заместителю может быть установлена стимулирующая надбавка «За качество выполняемых работ» при обеспечении надбавки финансовыми средствами.

При принятии решения об установлении конкретного размера надбавки учитывается следующее:

надбавка устанавливается руководителям учреждений и их заместителям, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, а также за знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

Конкретный размер надбавки устанавливается персонально в отношении руководителя учреждения и его заместителя.

В отношении заместителя руководителя оформляется приказом учреждения.

В отношении руководителя учреждения оформляется приказом отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

Надбавка выплачивается пропорционально отработанному времени.

Надбавка может устанавливаться в абсолютном значении.

Размер надбавки:

1	2
10 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения Высшей аттестационной комиссией Российской Федерации (далее - ВАК России) о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный".
15 процентов от оклада	За знание и использование в работе одного и более иностранных языков.
20 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".
25 процентов от оклада	За ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.
35 процентов от оклада	За ученую степень доктора наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный" при одновременном знании и использовании в работе одного и более иностранных языков.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

Периодичность выплаты — ежемесячно.

Применение стимулирующей надбавки «За качество выполняемых работ» не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данной стимулирующей надбавки.

5.8. В случае привлечения руководителя учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

В случае привлечения заместителя руководителя к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
- б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

5.9. С учетом условий труда руководителям учреждений их заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 7 настоящего Положения.

5.10. Руководителям учреждений их заместителям, выплачиваются премии, предусмотренные разделом 8 настоящего Положения.

Раздел 6. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников

6.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

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.

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

Раздел 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда,

производится в повышенном размере. В этих целях, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

7.1.1. За работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

7.1.2. За работу в сельской местности.

7.1.3. За специфику работы в отдельных учреждениях культуры, искусства и кинематографии.

7.1.4. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

при выполнении работ различной квалификации;

за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;

за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определенной трудовым договором;

за сверхурочную работу;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за работу в условиях с разделением рабочего дня на части;

при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.1.5. За работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

7.1.6. Компенсационная выплата на книгоиздательскую продукцию.

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

Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценке условиям труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценке условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

7.3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится указанная выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Курганский район.

Применение выплаты за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

7.4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Минимальный размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

Размер доплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Размеры и условия доплат работникам за работу в условиях с разделением рабочего дня на части конкретизируются в трудовых договорах.

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

7.10. Компенсационная выплата на книгоиздательскую продукцию производится педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений отрасли «Культура, искусство и кинематографии» Курганинского района (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер компенсационной выплаты устанавливается из расчета 115 (сто пятнадцать) рублей в месяц за ставку заработной платы, исходя из фактически

отработанного времени в календарном месяце, но не более 115 (ста пятнадцати) рублей в месяц одному работнику в одном учреждении.

Компенсационная выплата производится без предоставления её получателями документов, подтверждающих расходы на приобретение (оплату) книгоиздательской продукции или периодических изданий, а так же отчётных документов об использовании компенсации.

Компенсационная выплата на книгоиздательскую продукцию выплачивается ежемесячно.

Раздел 8. Порядок и условия премирования работников учреждения

8.1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, могут быть установлены премии:

- по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее выплаты включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

Премирование осуществляется 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.

Премирование руководителя осуществляется по решению начальника отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

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

При премировании учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий;

другие показатели.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца премия по итогам работы за месяц ему не выплачивается.

8.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, главой администрации (губернатором) Краснодарского края;

присвоении почетных званий Российской Федерации и Краснодарского края, награждении знаками отличия Российской Федерации;

награждении орденами и медалями Российской Федерации и Краснодарского края;

награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации.

8.4. Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.

Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

8.5. Премия за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам единовременно. При премировании учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

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

8.6. Премии, предусмотренные Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

Раздел 9. Другие вопросы оплаты труда

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель и иные должностные лица учреждения несут 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, за исключением случаев, когда не допускается приостановление работы.

На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

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.

9.2. Из фонда оплаты труда учреждения работникам может быть выплачена материальная помощь.

Решение о ее выплате и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Решение в отношении руководителя учреждения принимает начальник отдела культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

9.3. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, стимулирующих и компенсационных выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

9.4. В штаты учреждений могут вводиться должности, включенные в ПКГ должностей работников других отраслей, при условии выполнения работниками учреждения соответствующих видов работ.

По должностям служащих (профессиям рабочих), размеры окладов по которым не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии".

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район


С.А. Миргородская

Приложение 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников занимающих должности
по профессиональным квалификационным группам

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Наименование должности
1	Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава	Контролер билетов.
2	Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена	Заведующий костюмерной.
3	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена	Главный библиотекарь; главный библиограф; библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций.
4	Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	Заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций.

**Раздел 2. Профессиональные квалификационные группы
общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих**

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	Общеотраслевые должности служащих первого уровня	Делопроизводитель; кассир.
2	Общеотраслевые должности служащих второго уровня	Техник-программист; художник; заведующий складом; заведующий хозяйством.
3	Общеотраслевые должности служащих третьего уровня	Инженер; инженер-программист (программист); менеджер по рекламе; специалист по кадрам; юрисконсульт.
4	Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

 С.А. Миргородская

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников занимающих должности
по профессиональным квалификационным группам

**Раздел 1. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников образования**

№ п.п.	Наименование профессиональной квалификационной группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1	Должности педагогических работников	Концертмейстер; педагог-психолог; преподаватель.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район



С.А. Миргородская

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников занимающих должности
профессий рабочих

Водитель: автобусов, имеющих 1 класс и занятый перевозкой участников профессиональных художественных коллективов; автобусов, оборудованных специальными техническими средствами, осуществляющий перевозку художественных коллективов и специалистов для культурного обслуживания населения; автобусов или специальных легковых автомобилей, занятые перевозкой учащихся и студентов; водитель автомобиля; киномеханик; настройщик пианино и роялей; реставратор духовых инструментов; бармен; гардеробщик; уборщик производственных и служебных помещений; уборщик служебных помещений; дворник; сторож (вахтёр); переплётчик документов; подсобный рабочий; электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

 С.А. Миргородская

Приложение № 4
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПОРЯДОК
выплат стимулирующей надбавки
«За эффективность и результативность»
работников муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Порядок разработан в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - работники) и повышения эффективности и результативности деятельности муниципальных учреждений дополнительного образования подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район (далее - Учреждение) в качестве оказываемых услуг по реализации задач и функций, возложенных на Учреждение.

1.2. Настоящий Порядок определяет условия установления и осуществления выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность», характеризующих исполнение работниками учреждений должностных обязанностей.

1.3. Установление стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность» осуществляется по основному месту работы.

1.4. Стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» может устанавливаться как в процентном отношении к должностному окладу, так и в абсолютной величине.

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

1.5. Финансовые средства учитываются при исчислении среднего заработка при оплате отпусков и времени нахождения в командировке.

Раздел 2. Категории служащих, специалистов и работников учреждения, на которых распространяются выплаты

2.1. Стимулирующая выплата «За эффективность и результативность» выплачивается по следующим должностям:

педагогические работники, концертмейстеры детских школ искусств, детских музыкальных школ, детской хоровой школы и педагогические работники художественной школы.

Раздел 3. Порядок и условия выплат стимулирующей надбавки «За эффективность и результативность»

3.1. Стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» устанавливается всем работникам по должностям согласно пункту 2.1 настоящего Порядка и оформляется приказом учреждения.

Срок установления надбавки - устанавливается на соответствующий календарный год.

3.2. Начисляется и выплачивается стимулирующая надбавка «За эффективность и результативность» (далее — надбавка) работникам по должностям согласно пункту 2.1 настоящего Порядка из средств местного бюджета при выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения утверждаются приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзом учреждения или представительным органом учреждения.

Целевые показатели утверждаются по следующей форме:

№ п.п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения	Критерии эффективности и результативности деятельности работников учреждения (за отчётный период)	Оценка значений критериев эффективности и результативности деятельности работников учреждения (за отчётный период)
1			
2			

По каждой должности в учреждении должно быть утверждено 6 целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

По работникам, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих должно быть утверждено 3 целевых показателя эффективности и результативности деятельности работников учреждения.

Положение о комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

В состав комиссии не может входить руководитель учреждения.

В состав комиссии обязательно включается председатель профсоюза учреждения или председатель представительного органа учреждения.

Состав комиссии должен составлять не менее трёх человек.

3.3. Периодичность выплаты - ежемесячно.

3.4. Работники учреждения обязаны ежемесячно с 25 числа текущего месяца до 5 числа месяца следующего за отчётным периодом представлять отчет о выполнении целевых показателей эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее - отчёт) в комиссию по оценке эффективности и результативности деятельности работников учреждения (далее — Комиссия), по форме согласно Разделу 5 настоящего Порядка.

Отчеты за декабрь месяц текущего года, направляются в Комиссию до 15 декабря текущего финансового года.

При уходе в отпуск до истечения отчетного периода работник представляет отчёт за 3 дня до его начала.

В случае если работник не смог представить отчёт в указанный период по причине болезни или другим независящим от него причинам, комиссия оценивает работника на основании отчёта предоставленного председателем профсоюза учреждения или председателем представительного органа учреждения.

3.5. На отчёте руководитель учреждения оставляет отзыв с оценкой трудовой деятельности работника учреждения. Оценку достигнутого результата выполнения показателей за фактически отработанное время осуществляет комиссия по оценке эффективности и результативности деятельности работника учреждения.

3.6. Комиссия на основе отчета работника учреждения оценивает и определяет степень выполнения целевых показателей за отчетный период в баллах.

3.7. Оценка осуществляется следующим методом:

3.7.1. Коэффициент оценки каждого конкретного показателя определяется по формуле:

$$O_p = P_f/P_p,$$

где:

O_p – коэффициент оценки показателя;

P_f – фактическое значение показателя;

P_p – плановое значение показателя.

При выполнении и перевыполнении соответствующего показателя значение его оценки считается равным установленному нормативному значению показателя.

3.7.2. В ходе оценки определяется количество баллов по каждому показателю.

Количество баллов по каждому показателю определяется по формуле

$$W_i = W_x \times O_p,$$

где:

W_i - количество баллов по выполнению показателя;

W_x – коэффициент веса показателя.

Коэффициент веса показателя равен 10.

3.7.3. В ходе оценки определяется итоговая сумма баллов по выполнению целевых показателей путём их суммирования.

Коэффициент оценки деятельности работника учреждения (Kod) равен сумме всех полученных баллов по выполнению целевых показателей.

Конкретный размер надбавки работнику учреждения рассчитывается по формуле:

$$R_{nad} = R_{bal} \times Kod,$$

где:

R_{nad} - размер стимулирующей надбавки;

R_{bal} — стоимость одного балла.

Стоимость одного балла определяется соотношением объёма финансовых средств направленных на эту надбавку в учреждении в месяц и суммы полученных баллов всех работников конкретного учреждения.

По итогам месяца неиспользованные финансовые средства, направленные на эту надбавку в учреждении (филиале) в месяц, перераспределяются на следующий месяц.

3.8. После выполнения оценки комиссия составляет протокол и направляет его руководителю учреждения.

3.9. Конкретный размер надбавки устанавливается каждому конкретному работнику и оформляется приказом учреждения.

3.10. При увольнении работника до истечения отчетного периода, за который производится надбавка, или назначении (перевод) на другую должность в соответствующем отчетном периоде, надбавка начисляется за фактически отработанное время.

Раздел 4. Случаи, при которых работнику снижается надбавка

4.1. В случае привлечения работника учреждения к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном действующим законодательством руководитель учреждения может принять решение о снижении надбавки в следующем размере:

- а) при объявлении замечания – снижение надбавки до 50 %;
 б) при объявлении выговора – снижение надбавки до 100 %.

**Раздел 5. Форма отчета о выполнении целевых показатели
 эффективности и результативности деятельности
 работников учреждения**

№ п. п	Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения	Нормативное (плановое) значение	Единица измерения	Фактическое выполнение	Единица измерения
1					
	(должность)		(подпись)		(ф.и.о.)
Дата:					

**Раздел 6. Форма оценки результатов деятельности
 работника учреждения**

 (наименование учреждения)

№ п.п	Фамилия, имя, отчество	Занимаема должность					
		Целевые показатели эффективности и результативности деятельности работников учреждения	Нормативное (плановое) значение	Единица измерения	Фактическое выполнение	Единица измерения	Коэффициент веса показателя
1							
2							
Итого:							
Председатель комиссии							
			(подпись)			(ф.и.о.)	
Член комиссии							
			(подпись)			(ф.и.о.)	
Дата:							

Исполняющий обязанности
 начальника отдела культуры
 администрации муниципального
 образования Курганский район


 С.А. Миргородская

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПОРЯДОК
исчисления заработной платы педагогическим работникам

1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район, определяется путем умножения ставок заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогическим работникам за работу в другом образовательном учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;

педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением.

2. Руководители учреждений дополнительного образования по согласованию с отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район ежегодно на начало учебного года составляют и утверждают тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы.

Результаты тарификации могут быть пересмотрены в течение учебного года при изменении отдельных критериев, предусмотренных в тарификационном списке работников.

Форма тарификационного списка утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Курганинский район.

3. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

4. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, учебно - вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, группами, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганский район



С.А. Миргородская

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных учреждений
дополнительного образования
подведомственных отделу
культуры администрации
муниципального образования
Курганинский район

ПОРЯДОК
и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

1. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников учреждений дополнительного образования, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Курганинский район, осуществляется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, в том числе из числа работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в образовательные учреждения;

при оплате за часы педагогической работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной заработной платы педагогического работника на количество рабочих часов в месяц, установленное по занимаемой должности за ставку заработной платы в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

В случае если замещение отсутствующего педагогического работника осуществлялось более двух месяцев, оплата труда за замещение производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда работников образовательных учреждений может увеличиваться на повышающий коэффициент за квалификационную категорию, на стимулирующие надбавки за качество

выполняемых работ (за ученую степень и почетное звание) и за выслугу лет, а также на выплаты компенсационного характера за работу в сельской местности.

Исполняющий обязанности
начальника отдела культуры
администрации муниципального
образования Курганинский район

 С.А. Миргородская