



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ АБИНСКИЙ РАЙОН

от 30.03.2018

г. Абинск

№ 297

Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район

В соответствии с постановлениями администрации муниципального образования Абинский район от 24 октября 2017 года № 1205 «О повышении базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда», от 24 октября 2017 года № 1204 «Об индексации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы работников муниципальных учреждений муниципального образования Абинский район, перешедших на отраслевые системы оплаты труда» администрация муниципального образования Абинский район **п о с т а н о в л я е т**:

1. Утвердить:

- 1) положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район (приложение № 1);
- 2) положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (приложение № 2);
- 3) профессиональные квалификационные группы должностей работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (приложение № 3);
- 4) перечень профессий рабочих муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (приложение № 4);
- 5) критерии (показатели) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (приложение № 5);

б) критерии (показатели) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район (приложение № 6).

2. Признать утратившими силу:

1) постановление администрации муниципального образования Абинский район от 22 августа 2014 года № 1483 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Абинский район»;

2) постановление администрации муниципального образования Абинский район от 23 декабря 2015 года № 1411 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 22 августа 2014 года № 1483 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Абинский район»;

3) постановление администрации муниципального образования Абинский район от 3 мая 2017 года № 444 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального образования Абинский район от 22 августа 2014 года № 1483 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных управлению культуры администрации муниципального образования Абинский район».

3. Общему отделу администрации муниципального образования Абинский район (Белая) опубликовать настоящее постановление в общественно-политической газете Абинского района «Абинский муниципальный вестник» и разместить на официальном сайте органов местного самоуправления муниципального образования Абинский район в сети Интернет.

4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2018 года.

Глава муниципального образования
Абинский район



П.П. Мироненко

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации

муниципального образования

Абинский район

от 30.03.18 № 297

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования Абинский район

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский 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 по профессии.

Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы 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 руководителей учреждений.

2. Условия оплаты труда, включая базовый размер оклада (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.

3. 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 отдельно по каждой из должностей.

4. При увеличении (индексации) базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы их размеры, а также размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, образованных путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам), базовым ставкам заработной платы, установленным по профессиональным квалификационным группам, подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5. Заработная плата работников муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район (далее - работники, учреждения) предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности служащих

1. Базовые оклады служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к профессиональным квалификационным группам:

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый оклад, рублей
1	Должности работников культуры среднего звена	8353
2	Должности работников культуры ведущего звена	9601
3	Должности руководящего состава учреждений культуры	10945
4	Должности технических исполнителей	8257
5	Должности младших научных работников	9692
6	Должности старших научных работников	10274

К базовому должностному окладу предусматриваются минимальные повышающие коэффициенты, учитывающие квалификацию и уровень знаний работников. Применение повышающего коэффициента к базовому должностному окладу работников по соответствующей профессиональной квалификационной группе образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу носят стимулирующий характер.

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

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3 - 6 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

Применение повышающего коэффициента к окладу по учреждению (структурному подразделению) не образует новый оклад. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

5. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников учреждений к раскрытию их творческого потенциала, профессиональному росту.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Ведущий	0,20
2.	Высшая категория	0,15
3.	Первая категория	0,10
4.	Вторая категория	0,05

Применение повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

6. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, предусматривающие должностное категорирование, в следующих размерах:

№ п/п	Должностные категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Главный	0,25
2.	Ведущий	0,20
3.	Высшая категория	0,15
4.	Первая категория	0,10
5.	Вторая категория (старший)	0,06
6.	Третья категория	0,03

Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

стимулирующая надбавка за выслугу лет;

стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;

стимулирующие выплаты отдельным категориям работников.

Установление стимулирующей надбавки 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 работников:

к окладам руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения, при их наличии;

к окладам остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом

разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) и приведены в пунктах 8 - 10 настоящего раздела Положения.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, концертных программ и других мероприятий.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

9. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам из числа служащих в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

10. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» по основному профилю профессиональной деятельности в размерах 10 процентов от оклада.

11. Стимулирующие выплаты отдельным категориям работников устанавливаются в размере не более 3000 рублей в месяц на ставку в установленном порядке.

12. С учетом условий труда работникам, занимающим должности служащих, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

13. Работникам, занимающим должности служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

1. Базовые оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему постановлению, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам

работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые оклады, рублей							
4916	5593	6354	7369	7962	8471	8724	8981

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям общепромышленных должностей:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые оклады, рублей							
4916	5002	5086	5171	5257	5424	5596	5764

В учреждениях могут утверждаться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высоко квалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

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

персональный повышающий коэффициент к окладу;
повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 - 4 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах

принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

4. Повышающий коэффициент к окладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

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

за выслугу лет;

за профессиональное мастерство.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пунктах 6-7 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
	2	3
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

7. Надбавка за профессиональное мастерство устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

8. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

9. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования Абинский район и критериями (показателями) для установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры администрации муниципального образования Абинский район и зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждений по отраслевому признаку, утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения).

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в сельской местности;
- за выполнение работ различной квалификации;
- за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от 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.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации «Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда». Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда работников 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 снимается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты - 25 процентов от оклада.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, 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.

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.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 35 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. 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 в размере 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 в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении, в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, в пределах фонда оплаты труда могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

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

Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников 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 работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения при их наличии;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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 фонда оплаты труда учреждения. 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 работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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.

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 выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда. Решение о ее оказании и конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, в соответствии с Положением, утвержденным руководителем учреждения.

2. 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, оплата труда осуществляется в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Абинский район, но не более чем оклад по ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры».

УТВЕРЖДЕНО
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 30.03.18 № 297

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район

1. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район, (далее - Положение) разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от качества, результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии.

Положение включает в себя:

базовые размеры окладов (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы 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 и критерии их установления;

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей учреждений и их заместителей.

2. Условия оплаты труда, включая базовый размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника учреждения (далее - работника), выплаты компенсационного характера, повышающие коэффициенты к базовым размерам окладов 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.

3. 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 отдельно по каждой из должностей.

4. Заработная плата работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - работники, учреждения), предельными размерами не ограничивается.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала

1. Базовые размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Базовый размер оклада, рублей
1.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5695
2.	Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	5340
3.	Должности педагогических работников	8068
4.	Должности руководителей структурных подразделений	7454

Для работников, осуществляющих педагогическую деятельность, может применяться почасовая оплата труда. Условия и размер оплаты за один час педагогической работы определяются учреждением самостоятельно.

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

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
персональный повышающий коэффициент к окладу.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера окладов работников на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладу устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам работников учреждений приведены в пунктах 3 - 4 настоящего раздела Положения.

3. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда, профессиональному росту, путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Решение о введении соответствующей нормы принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

№ п/п	Виды квалификационной категории	Размер повышающего коэффициента
1.	Высшая категория	0,20
2.	Первая категория	0,15
3.	Вторая категория	-

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

4. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

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

- стимулирующая надбавка за выслугу лет;
- стимулирующая надбавка за качество выполнения работ;
- стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда, а также средств от

предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников:

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителю руководителя - по представлению заместителей руководителя учреждений при их наличии;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения - на основании представления руководителя соответствующего структурного подразделения учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с установленными отраслевыми системами оплаты труда и перечнем видов выплат стимулирующего характера с учетом разработанных в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников, включая механизм увязки размера оплаты труда работников и руководителей учреждений с конкретными показателями качества и количества оказываемых услуг (выполняемых работ) и приведены в пунктах 6 - 7 настоящего раздела Положения.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

6. Стимулирующая надбавка за выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в образовательных учреждениях (государственных или (и) муниципальных), в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

7. Стимулирующая надбавка за качество выполнения работ устанавливается работникам учреждений, которым присвоено почетное звание «Заслуженный» или ученая степень по основному профилю профессиональной деятельности, в размерах 10 процентов от оклада.

8. С учетом условий труда работникам учреждений, занимающим руководящие должности (за исключением руководителей учреждений и их заместителей), должности специалистов и должности учебно-вспомогательного персонала, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

9. Работникам, занимающим указанные в пункте 8 должности, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

1. Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям, перечисленным в приложении № 4 к настоящему постановлению, устанавливаются на основе базовых окладов по квалификационным разрядам работ в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий рабочих:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые оклады, рублей							
5162	5873	6672	7738	8360	8894	9160	9430

Оклады рабочих, выполняющих работы по общим профессиям общепромышленных должностей:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих							
1	2	3	4	5	6	7	8
Базовые оклады, рублей							
5162	5252	5340	5429	5520	5695	5875	6052

В учреждениях могут утверждаться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах. Высококвалифицированным рабочим базовый оклад устанавливается по 8 квалификационному разряду работ.

Также могут применяться перечни высококвалифицированных рабочих, занятых на важных и ответственных работах, утвержденные в учреждениях, относящихся к другим видам экономической деятельности.

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

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

Решение о введении соответствующих норм принимается руководителем учреждения в пределах фонда оплаты труда. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты к окладам рабочих устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размеры и условия применения повышающих коэффициентов к окладам рабочих приведены в пунктах 3 - 4 настоящего раздела Положения.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен рабочему с учетом уровня его профессиональной

подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента - в пределах 3,0.

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

4. Повышающий коэффициент к окладам рабочих за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя. Размер повышающего коэффициента - в пределах 0,3.

Применение данного повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

5. Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам рабочих профессий стимулирующих надбавок к окладу за выслугу лет.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения, а также средств от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда работников.

В целях стимулирования к качественному результату труда могут устанавливаться другие виды выплат стимулирующего характера, установленные администрацией муниципального образования Абинский район.

Размеры и условия установления стимулирующих надбавок к окладам работников рабочих профессий приведены в пункте 6 настоящего раздела Положения.

6. Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№ п/п	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
1.	От 1 года до 3 лет	5
2.	От 3 до 5 лет	10
3.	Свыше 5 лет	15

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

8. Работникам рабочих профессий устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителей

1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения, исчисленной в соответствии с порядком, определенным администрацией муниципального образования Абинский район.

Должностной оклад заместителей руководителя учреждения определяется трудовым договором или дополнительным соглашением к нему в кратном отношении к средней заработной плате работников учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

2. Размеры выплат стимулирующего характера руководителю учреждения ежегодно устанавливаются отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район и зависят от выполнения показателей эффективности работы учреждений по отраслевому признаку, утвержденных отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

3. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

4. Премирование руководителя производится с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и показателями эффективности работы учреждения). Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии премиальных выплат ежегодно устанавливаются начальником отдела культуры.

5. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Оплата труда работников учреждения, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, работникам могут быть осуществлены выплаты компенсационного характера следующих видов:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- за работу в сельской местности;

за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, подведомственных управлению культуры муниципального образования Абинский район;

за выполнение работ различной квалификации;
за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания;
за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от 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.

2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации "Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда". Минимальный размер выплат - 5 процентов от оклада.

Работодатель принимает меры по специальной оценке условий труда работников 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 снимается.

3. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности. Размер выплаты - 25 процентов оклада.

Перечень специалистов, которым производится эта выплата, утверждается отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район.

4. Размер доплат за выполнение работ различной квалификации, за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, 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.

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.

6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Минимальный размер доплаты - 35 процентов части 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. 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 в размере 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 в размере не менее двойной части оклада сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

9. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается педагогическим работникам в размере 115 рублей.

Компенсация образует новый базовый размер оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10. Выплаты компенсационного характера, за исключением ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, не образуют новый оклад и устанавливаются пропорционально объему педагогической нагрузки, и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего характера.

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

1. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях муниципального образования Абинский район, утвержденным администрацией муниципального образования Абинский район, могут быть установлены премии:

премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);

премия за качество выполняемых работ;

премия за выполнение особо важных и срочных работ;

премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия премирования

включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников соответствующего учреждения.

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

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 работников:

заместителей руководителя, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;

руководителей структурных подразделений учреждения, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителей - по представлению заместителей руководителя учреждения при их наличии;

остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения, - на основании представления руководителя соответствующих структурных подразделений учреждения.

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.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах фонда оплаты труда. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

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, главы администрации (губернатора) Краснодарского края.

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.

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 выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

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

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

VII. Другие вопросы оплаты труда

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

2. 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, оплата труда осуществляется в соответствии с общеотраслевыми и отраслевыми условиями оплаты труда, установленными в муниципальном образовании Абинский район, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры".

Начальник отдела культуры



Л. А. Созинова

УТВЕРЖЕНЫ
постановлением администрации
муниципального образования
Абинский район
от 30.03.18 № 297

Профессиональные квалификационные группы
должностей работников муниципальных учреждений культуры и
образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры
администрации муниципального образования Абинский район

I. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования Абинский район

1. Профессиональная квалификационная группа "Должности
технических исполнителей":
Смотритель музейный; контролер билетов.
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности
работников культуры среднего звена":
Организатор экскурсий.
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности
работников культуры ведущего звена":
Методист; лектор (экскурсовод), звукооператор, главный библиотекарь,
библиотекарь, библиограф.
4. Профессиональная квалификационная группа "Должности
руководящего состава учреждений культуры":
Заведующий структурным подразделением по основной деятельности
(отделом, сектором, филиалом); главный хранитель фондов.

II. Профессиональные квалификационные группы
должностей научных работников муниципальных учреждений культуры
муниципального образования Абинский район

1. Профессиональная квалификационная группа "Должности научных
работников и руководителей структурных подразделений":
Младший научный сотрудник, старший научный сотрудник.

III. Профессиональные квалификационные группы
должностей работников муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных отделу культуры администрации муниципального
образования Абинский район

1. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня":
Секретарь учебной части.
2. Профессиональная квалификационная группа "Должности педагогических работников":
Концертмейстер; методист; педагог-психолог; преподаватель.
3. Профессиональная квалификационная группа "Должности руководителей структурных подразделений":
Заведующий структурным подразделением: отделом, отделением.

Начальник отдела культуры



Л.А.Созинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

УТВЕРЖДЕН

постановлением администрации
муниципального образования

Абинский район

от 30.03.2018 № 297

Перечень

профессий рабочих муниципальных учреждений культуры и образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район

Водители автобусов или специальных легковых автомобилей, занятых перевозкой учащихся, участников художественных коллективов; настройщик духовых инструментов; настройщик пианино и роялей; настройщик-регулировщик смычковых инструментов; настройщик щипковых инструментов; настройщик язычковых инструментов.

Начальник отдела культуры



Л.А. Созинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5

УТВЕРЖДЕНЫ

постановлением администрации
муниципального образования

Абинский район

от 30.03.18 № 297

Критерии (показатели)

для установления кратности при определении должностных окладов
руководителей муниципальных образовательных учреждений,
подведомственных отделу культуры администрации муниципального
образования Абинский район

1. Критерии (показатели) деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район:

1.1. К критериям (показателям) деятельности муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: количество обучающихся (воспитанников) и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Критерии (показатели) деятельности каждого учреждения для установления кратности при определении должностных окладов руководителей учреждений оцениваются в баллах по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество учащихся	Из расчета за каждого учащегося	0,3
2	Наличие творческих коллективов, действующих не менее 2-х лет (состав от 10 человек)	За каждый коллектив	5
3	Наличие исполнительских коллективов со званием «Образцовый», «Народный»	За каждый коллектив	5
4	Наличие классов (групп) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных учреждениях в других населенных пунктах, не имеющих детские музыкальные, художественные школы и школы искусств	За каждую группу (класс)	10

1.3. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район

устанавливается на основе указанных выше критериев (показателей) деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Коэффициент кратности по установлению должностного оклада руководителя по сумме баллов		
		К = 3	К = 2	К = 1
1	2	3	4	5
1	Муниципальные образовательные учреждения, подведомственные отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район	Свыше 500	От 150 до 500	До 150

2. Порядок установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район:

2.1. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных образовательных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации муниципального образования Абинский район определяется не чаще 1 раза в год отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Кратность при определении должностных окладов руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. Количество обучающихся учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года.

Начальник отдела культуры



Л. А. Созинова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6

УТВЕРЖДЕНЫ
 постановлением администрации
 муниципального образования
 Абинский район
 от 30.03.18 № 297

Критерии (показатели)

для установления кратности при определении должностных окладов
 руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального
 образования Абинский район

1. Критерии (показатели) деятельности муниципальных учреждений
 культуры муниципального образования Абинский район:

1.1. К критериям (показателям) деятельности муниципальных
 учреждений культуры муниципального образования Абинский район (далее -
 учреждения) относятся показатели, характеризующие их значение в системе
 информационного обслуживания, проводимой научно-исследовательской и
 методической работы и объема работы по обслуживанию посетителей.

1.2. Критерии (показатели) деятельности каждого учреждения для
 установления кратности при определении должностных окладов руководителей
 учреждений оцениваются в баллах по следующим показателям:

Для музея

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
1	Среднегодовое количество посетителей	За каждую тысячу человек	1
2	Среднегодовое количество экспонатов основного фонда	За каждую тысячу единиц	1

Для библиотек

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	2	3	4
1	Среднегодовое количество посетителей	За каждые десять тысяч единиц	1
2	Среднегодовое количество книжного фонда	За каждые десять тысяч единиц	1
3	Среднегодовое число книговыдач	За каждые десять тысяч единиц	1

1.3. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район устанавливается на основе указанных выше критериев (показателей) деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Коэффициент кратности по установлению должностного оклада руководителя по сумме баллов		
		К = 3	К = 2	К = 1
1	2	3	4	5
1	Музей, библиотеки	Свыше 60	От 25 до 60	До 25

2. Порядок установления кратности при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район:

2.1. Кратность при определении должностных окладов руководителей муниципальных учреждений культуры муниципального образования Абинский район определяется не чаще 1 раза в год отделом культуры администрации муниципального образования Абинский район на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Кратность при определении должностных окладов руководителей для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. Должностной оклад руководителю организационно-методического центра устанавливается исходя из средней заработной платы работников учреждения с коэффициентом кратности 1 к указанной средней заработной плате.

Начальник отдела культуры



Л. А. Созинова