

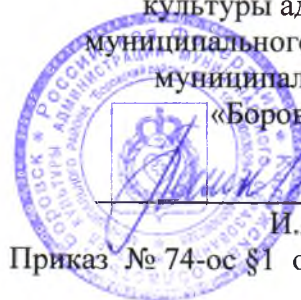
«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной
организации



«Утверждаю»

Заведующая отделом
культуры администрации
муниципального образования
муниципального района
«Боровский район»



И.А. Башкирёва

Приказ № 74-ос §1 от 31.10.2016

«Согласовано»

На общем собрании трудового коллектива
Протокол № 2 от 31.10.2016

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда, видах, условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам культурно-методического объединения отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район»

(новая редакция)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников подведомственных учреждений и структурного подразделения отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район», учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Боровского района, утверждённого Решением Районного Собрания № 71 от 26.06.2014 года, в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работников Культурно-методического объединения - структурного подразделения отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район».

1.3. Настоящее Положение разработано с целью совершенствования организации деятельности культурно-методического объединения, уменьшения текучести кадров, развития профессиональной инициативы работников, предприимчивости и личной заинтересованности каждого в успешных результатах своей работы и достижениях структурного подразделения в целом.

1.4. Настоящее Положение принято общим Собранием трудового коллектива культурно-методического объединения, утверждено заведующим отделом культуры и вступает в силу с 01.11.2016 г.

1.5. Положение определяет:

- порядок формирования фонда оплаты труда работников культурно-методического объединения, который формируется из средств муниципального бюджета и иных источников;
- размеры базовых, должностных окладов и порядок их выплат штатным работникам и привлекаемым на работу в культурно-методическое объединение по совместительству;
- размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам;
- виды, условия применения и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.6. Размеры заработной платы работников, выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются штатным расписанием, утверждённым заведующим отделом культуры и фиксируются в Трудовом договоре, заключаемом заведующим отделом культуры с каждым работником. Порядок, система оплаты труда, размер оклада, премий, иных выплат определяется в соответствии с настоящим Положением в пределах фонда оплаты труда.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Размер оплаты труда работников культурно-методического объединения определяется как сумма оклада работника и выплат стимулирующего и компенсационного характера.

2.2. Размеры окладов работников определяются как произведение базового оклада и повышающих коэффициентов:

- повышающего коэффициента за квалификационную категорию (устанавливаются согласно приложению № 1,2 к настоящему Положению);
- повышающего коэффициента в зависимости от занимаемой должности. Коэффициент в размере 1,25 устанавливается по должности, начинающейся со слов «заведующий отделом».

При отсутствии оснований к применению любого из коэффициентов он (они) не учитывается.

2.3. Размеры базовых окладов работников культурно-методического объединения, устанавливаются согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

2.4. Фонд оплаты труда работников культурно-методического объединения формируется из:

- 1) средств на оплату окладов работников культурно-методического объединения, объем которых определяется на календарный год (из расчёта 12 месяцев), исходя из штатного расписания культурно-методического объединения на 1 января соответствующего финансового года;
- 2) средств на выплаты компенсационного характера в размере 5 % от средств на оплату окладов работников культурно-методического объединения;
- 3) средств на выплаты стимулирующего характера в размере не менее 20 % от средств на оплату окладов работников культурно-методического объединения.

Экономия средств по фонду оплаты труда направляется на выплаты стимулирующего характера, оказание материальной помощи в соответствии с коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя в соответствии с законодательством.

3. Виды, условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников в процентах или в абсолютных размерах.

3.2. Работникам могут быть осуществлены следующие **выплаты компенсационного характера:**

- за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания; за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором; (указанные выплаты производятся в пределах должностного оклада по вакантной должности);
- за работу в выходные и нерабочие и праздничные дни;
- за сверхурочную работу;
- иные компенсационные выплаты, предусмотренные нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Данные выплаты устанавливаются в соответствии с

- Трудовым Кодексом РФ (ст. 147 ТК РФ, ст. 149 – 154 ТК РФ);
- Законом Калужской области от 26.04.2012 г. № 269-ОЗ;
- Положением об отраслевой системе оплаты труда работников подведомственных учреждений и структурного подразделения Отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район», учреждений дополнительного образования детей в сфере культуры Боровского района.

3.3. Размер выплаты определяется по личному вкладу работника и устанавливается приказом заведующего отделом культуры в пределах экономии средств фонда оплаты труда.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В соответствии с законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" и на основании Положения об отделе культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район» заведующему Отделом культуры предоставляется право материального стимулирования работников культурно-методического объединения. Выплаты стимулирующего характера применяются в целях материального поощрения и устанавливаются в

пределах утвержденного фонда оплаты труда на финансовый год.

4.2. Введение выплат стимулирующего характера не связано с возложением на работника каких-либо новых дополнительных обязанностей в сравнении с теми, которые определены в трудовом договоре и закреплены в должностной инструкции работника.

4.3. К стимулирующим выплатам относятся и к окладу устанавливаются:

– **доплата за сложность и (или) напряженность выполняемой работы:**

- а) разъездной характер работы - до 30 % включительно;
- б) участие в организации и проведении мероприятий районного, областного, всероссийского и международного уровней - до 30% включительно;
- в) надбавка за интенсивность и высокие результаты – до 50%;
- г) надбавка за классность, водителям первого класса - 25%;
- надбавка за классность, водителям второго класса - 10%;
- д) надбавка водителям за ненормированный рабочий день - до 50%.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются в процентах от оклада работников культурно-методического объединения.

Доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы устанавливаются работникам культурно-методического объединения в соответствии с коллективным договором на определённый срок, но не более одного года.

Порядок установления и конкретный размер доплаты определяется приказом заведующего отделом.

– **выплата за стаж работы:**

- свыше 2 лет – 5 %
- свыше 5 лет – 10 %
- свыше 10 лет – 15 %

Порядок исчисления и установления стажа работы, дающего право на получение выплаты за стаж работы, осуществляется на основании Приложения № 4 к данному Положению.

– **доплаты отдельным категориям работников:**

а) которым присвоены почётные звания Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР – в размере **1500** рублей в месяц;

б) награждённым государственными наградами Российской Федерации, СССР и союзных республик, входивших в состав СССР, отраслевыми наградами: нагрудный значок Госкино СССР и ЦК профсоюза работников культуры «Отличник кинематографии СССР», значок Министерства культуры СССР «За отличную работу», нагрудные знаки Министерства культуры Российской Федерации «За достижения в культуре» и «Почетный кинематографист России», нагрудный знак «За высокие достижения» Министерства культуры и массовых коммуникаций Российской Федерации - в размере **1000** рублей в месяц.

в) **поощрительные выплаты в виде премий** выплачиваются работникам в связи с юбилейными датами работника: при 50-летию – мужчин и женщин от 50% до 100% должностного оклада, 55 лет у женщин и 60 лет у мужчин 100% должностного оклада, 70 лет у мужчин и женщин - от 50% до 100% должностного оклада, к профессиональному празднику – Дню работника культуры от 50% до 100% должностного оклада при наличии экономии средств.

– **премии по результатам работы** за месяц, квартал и год выплачиваются на основании Приложения № 5 к данному Положению.

4.4. Сотрудникам, проработавшим неполный месяц, выплаты стимулирующего характера начисляются пропорционально фактически отработанному времени.

4.5. Доплаты снимаются полностью или частично:

за систематическое нарушение трудовой дисциплины; некачественно произведённые работы; несвоевременную подачу отчётности и другой документации по деятельности структурного подразделения; излишнее количество больничных листов, превышающее невыход на работу более месяца в квартал.

4.6. Материальная помощь работникам культурно-методического объединения оказывается на основании приказа заведующего отделом культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район» в следующих случаях:

- а) тяжёлого материального положения (стихийные бедствия, хищение личного имущества, тяжёлая болезнь, расходы на лечение и т.д.);
- б) рождения ребёнка;
- в) свадьбы работника;
- г) смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена);
- д) смерти самого работника (выплачивается семье) в размере одного должностного оклада;
- е) материальная помощь в размере одного должностного оклада выплачивается штатным работникам культурно-методического объединения при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- ж) иных случаях, требующих оказания материальной помощи.

Размер материальной помощи определяется приказом заведующего отделом культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район».

5. Заключительные положения

- 5.1.** Все виды выплат, доплат и премий, вводимые настоящим Положением, являются составной частью заработной платы работников, выплачиваются одновременно с окладами и учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности.
- 5.2.** Контроль за распределением единого фонда материального стимулирования возлагается на заведующего отделом культуры.
- 5.3.** Текст настоящего Положения подлежит доведению до сведения работников культурно-методического объединения.
- 5.4.** Изменения и дополнения в текст настоящего Положения вводятся согласно действующему законодательству РФ.

**Размеры и условия применения повышающих коэффициентов,
учитываемых при определении окладов работников культурно-методического объединения
- структурного подразделения отдела культуры администрации муниципального
образования муниципального района «Боровский район»**

| Профессиональная квалификационная группа | Наименование должности | Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории | | | | |
|--|---|--|--------------------|-------------|--------------|---------------|
| | | Высшая категория | Ведущий специалист | I категория | II категория | без категории |
| Должности, вошедшие в профессиональные квалификационные группы «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» и «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Звукорежиссёр, режиссёр массовых представлений, методист, редактор, специалист по методике клубной работы | 1,2 | 1,15 | 1,1 | 1,05 | 1,0 |

Размеры базовых коэффициентов по профессиональным квалификационным группам к базовым окладам водителей культурно-методического объединения - структурного подразделения отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район»

| N п/п | Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень <*> | коэффициент по ПКГ |
|-------|---|--------------------|
| 1 | Должности, отнесённые к ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" | |
| | 1 квалификационный уровень. Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель; водитель спецтранспорта; механик по техническим видам спорта, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования (5-6 разряда), повар 4-5 разряда | 1,05 |
| | 4 квалификационный уровень <***>. Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): водитель автотранспортных средств, имеющий первый класс и занятый перевозкой обучающихся (детей) | 1,32 |

<***> Базовый коэффициент к базовому окладу раздела "4 квалификационный уровень" профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" устанавливается высококвалифицированным рабочим, постоянно занятым на особо сложных и ответственных работах, к качеству исполнения которых предъявляются специальные требования. Порядок установления конкретному работнику базового коэффициента к базовому окладу, предусмотренного разделом "4 квалификационный уровень" профессиональной квалификационной группы "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня", определяется коллективным договором, локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учётом мнения профсоюзного органа работников учреждения, в соответствии с настоящим приложением.

Размеры базовых окладов для работников культурно-методического объединения-структурного подразделения отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район»

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | квалификационный уровень | Занимаемая должность | Размеры базовых окладов, руб. |
|--------------|---|---------------------------------|--|--------------------------------------|
| 1 | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | Заведующий отделом, звукорежиссер, режиссер массовых представлений | 10 262,00 |
| 2 | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | Методист, редактор, специалист по методике клубной работы | 8 889,00 |
| 3 | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | 1 квалификационный уровень | водитель автомобиля | 5 837,00 |
| 4 | Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» | 4 квалификационный уровень | водитель автотранспортных средств, имеющий первый класс | 7 313,00 |

Условия и порядок назначения ежемесячных выплат за стаж работы к базовому окладу работников культурно-методического объединения отдела культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район»

1. Выплата за стаж работы устанавливается работникам культурно-методического объединения, осуществляющим профессиональную деятельность по следующим профессиональным квалификационным группам:
 - профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»;
 - профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии».
2. Выплата за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры всех организационно-правовых форм и форм собственности.
3. Выплата за стаж работы устанавливается работникам культурно-методического объединения по основному месту работы, пропорционально отработанному времени в процентах от базового оклада при стаже работы дающем право на получение выплаты.
4. Ежемесячная выплата за стаж работы выплачивается с момента возникновения права на назначение или изменение размера выплаты.
5. В случае возникновения права на назначение или изменение выплаты за стаж в период нахождения работника в отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности указанная выплата производится с момента окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
6. Назначение выплаты производится приказом заведующего отделом культуры на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.
7. Состав комиссии по установлению трудового стажа утверждается приказом заведующего отделом культуры.
8. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение ежемесячных надбавок за выслугу лет, является трудовая книжка.
9. При увольнении работника выплата за выслугу лет начисляется пропорционально отработанному времени и ее выплата производится при окончательном расчете.
10. Работающим пенсионерам надбавка за стаж работы выплачивается на общих основаниях.

**Условия и порядок назначения стимулирующих выплат
(премии по результатам работы за месяц, квартал, год)
работникам культурно-методического объединения отдела культуры администрации
муниципального образования муниципального района «Боровский район»**

1. Премии по результатам работы за месяц

Ежемесячные премии выплачиваются работникам культурно-методического объединения по результатам выполнения показателей эффективности деятельности на основании:

- представленных в установленные сроки отчётных данных по выполнению показателей эффективности деятельности работника за месяц;
- пояснительной записки к отчётным данным.

К пояснительной записке (при наличии) могут прилагаться соответствующие документы, подтверждающие фактическое выполнение показателей эффективности деятельности работника.

Ответственным за предоставление отчёта о выполнении показателей эффективности деятельности работников является заведующий культурно-методическим объединением. Заведующая КМО предоставляет информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для выплаты ежемесячной премии.

Для установления работникам стимулирующих выплат (ежемесячной премии) создается комиссия, состав которой утверждает руководитель учреждения.

Основными задачами Комиссии являются:

- оценка результатов деятельности работников культурно-методического объединения в соответствии с показателями эффективности деятельности специалиста;
- рассмотрение и одобрение предлагаемого руководителем перечня работников - получателей ежемесячной премии.

Принятое решение комиссия оформляет протоколом, на основании которого заведующий отделом культуры администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район» издает приказ о выплате ежемесячной премии.

**Показатели эффективности профессиональной деятельности работников
культурно-методического объединения отдела культуры администрации
муниципального образования муниципального района «Боровский район»**

| № п/п | Должность | Показатели эффективности деятельности | % от должностного оклада |
|-------|----------------|--|--------------------------|
| 1 | Заведующий КМО | Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности | 5-40 |
| | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-40 |
| | | Повышение квалификации | 30 |
| | | Оказание практической и методической помощи в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий | 5-40 |
| | | Участие в подготовке и проведении культурно-массового мероприятия (в качестве ведущего, исполнителя, в составе самодеятельного художественного коллектива и пр.) | 5-40 |
| | | Организация повышения квалификации работников учреждений культуры: семинары, курсы, обмен опытом (не менее 1 в месяц) | 5-40 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |

| | | | |
|---|---------------------------------------|--|------|
| 2 | Режиссер массовых представлений | Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности | 5-40 |
| | | Повышение квалификации | 30 |
| | | Подготовка и проведение внеплановых культурно-досуговых мероприятий | 5-40 |
| | | Участие в подготовке и проведении культурно-массового мероприятия (в качестве ведущего, исполнителя, в составе самодеятельного художественного коллектива и пр.) | 5-40 |
| | | Подготовка и проведение более одной авторской игровой программы в месяц | 5-40 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |
| | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-40 |
| 3 | Звукорежиссер | Оказание помощи сельским учреждениям культуры (изготовление фонограмм, озвучивание) | 5-40 |
| | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-40 |
| | | Содержание звуковоспроизводящей аппаратуры в рабочем состоянии | 5-40 |
| | | Участие во внеплановых мероприятиях по поручению учредителя | 5-40 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |
| | | Повышение квалификации | 30 |
| 4 | Методист | Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности | 5-40 |
| | | Разработка и реализация социальных и творческих проектов и программ. | 5-40 |
| | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-40 |
| | | Организация повышения квалификации работников учреждений культуры: семинары, курсы, обмен опытом, мастер классы и пр. (не менее 1 в месяц) | 5-40 |
| | | Разработка внеплановых культурно-досуговых мероприятий по поручению учредителя | 5-40 |
| | | Повышение квалификации | 30 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |
| | | Участие в подготовке и проведении культурно-массового мероприятия (в качестве ведущего, исполнителя, в составе самодеятельного художественного коллектива и пр.) | 5-40 |
| 5 | Специалист по методике клубной работы | Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности | 5-40 |
| | | Оказание практической и методической помощи сельским учреждениям культуры в организации и проведении культурно-досуговых мероприятий | 5-40 |
| | | Разработка внеплановых культурно-досуговых мероприятий по поручению учредителя | 5-40 |
| | | Участие в подготовке и проведении культурно-массового мероприятия (в качестве ведущего, исполнителя, в составе самодеятельного художественного коллектива и пр.) | 5-40 |
| | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-40 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |

| | | | |
|---|----------|--|------|
| | | Повышение квалификации | 30 |
| 6 | Редактор | Качественное ведение документации по установленным формам, планирование всех видов работы с соблюдением сроков отчётности | 5-40 |
| | | Своевременная подготовка и распространение рекламных материалов | 5-40 |
| | | Повышение квалификации | 30 |
| | | Участие в подготовке и проведении культурно-массового мероприятия (в качестве ведущего, исполнителя, в составе самодеятельного художественного коллектива и пр.) | 5-40 |
| | | Мониторинг сайтов и социальных сетей | 5-40 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |
| | | Участие в оказании платных услуг населению | 5-40 |
| 7 | Водитель | Качественное ведение документации по установленным формам | 5-40 |
| | | Содержание транспорта в исправном состоянии и надлежащем порядке | 5-40 |
| | | Своевременное прохождение технических осмотров в ГИБДД | 5-40 |
| | | Участие в качестве водителя во внеплановых мероприятиях, проводимых по поручению учредителя | 5-40 |
| | | Выполнение особо важных и срочных работ, разовых и иных поручений руководителя | 5-40 |
| | | Безопасное и безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения. | 5-40 |

2. Премии по результатам работы за квартал и за год выплачиваются за личный вклад работника в результаты деятельности КМО, в целях повышения материальной заинтересованности в результатах своего труда, создания условий для проявления профессионализма, творческой активности и инициативы, повышения качества выполняемых работ.

3. Стимулирующие выплаты (ежемесячные премии, премии по результатам работы за квартал и за год) осуществляются в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, устанавливаются в процентах от должностного оклада и осуществляются при наличии экономии средств фонда оплаты труда.

Работникам, отработавшим в организации неполный календарный год, премия по итогам работы за год может быть выплачена по усмотрению руководителя учреждения.

Согласовано:

Заведующая правовым отделом
администрации муниципального образования
муниципального района «Боровский район»



Арешкина Л.А.