**СОБРАНИЕ ДЕПУТАТОВ**

**УЛАНКОВСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

**СУДЖАНСКОГО РАЙОНА**

**РЕШЕНИЕ**

**от 15 декабря 2019 года № 47/137-6**

**О внесении изменений в Решение Собрания депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района № 2/5-6 от 31.10.2016 года «Об утверждении положения**

**по оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области, по виду деятельности «Деятельность библиотек, архивов, учреждений клубного типа»»**

(в редакции решения от 15.12.2017года №18/59-6,

№38/112-6 от 20.04.2019 года)

В целях упорядочения оплаты труда работников муниципального казённого учреждения культуры «Уланковский сельский Дом культуры» Суджанского района Собрание депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района решило:

1.Изложить Положение об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений , подведомственных администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области ,по виду деятельности Деятельность учреждений клубного типа : клубов ,дворцов и домов культуры, домов народного творчества, утвержденное решением Собрания Депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области № 2/5-6 от 31.10.2016 года (в редакции решения от 15.12.2017года №18/59-6, №38/112-6 от 20.04.2019 года ) в новой редакции.

2. Решение вступает в силу с 1 января 2020 года.

Председатель Собрания депутатов

Уланковского сельсовета Суджанского района В.М.Шеремет

ГлаваУланковскогосельсоветаВ.И. Погуляев

Суджанского района Курской области

Утверждено

решением Собрания депутатов

Уланковского сельсовета

Суджанского района

Курской области

от 31.10.2016 №2/5-6

( в редакции решения №18/59-6 от 15.12.2017 года,

№38/112-6 от 20.04.2019 года)

# ПОЛОЖЕНИЕ

# по оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района, по виду деятельности «Деятельность учреждений клубного типа : клубов ,дворцов и домов культуры, домов народного творчества»

I. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с решениями Собрания депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области от 27 октября 2010 года № 21 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» (в редакции решения Собрания депутатов Уланковского сельсовета № от 2016 года) и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утверждённым решением Собрания депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области от 27 октября 2010года № 24 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях»,

- размеры повышающих коэффициентов к окладам, наименование и условия осуществления выплат стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утверждённым решением Собрания депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области от от 27 октября 2010года № 22 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в МУК «Уланковский СДК» и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях» и критерии их установления;

- условия оплаты труда руководителей учреждения, его заместителей.

2. Системы оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области, по виду экономической деятельности «по виду экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа : клубов ,дворцов и домов культуры, домов народного творчества», (далее – работники, учреждения), включающие размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Курской области, Суджанского района, содержащими нормы трудового законодательства, а также настоящим Положением.

3. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учётом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) государственных гарантий по оплате труда;

в) перечня видов выплат стимулирующего характера, утверждаемого Собранием депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области;

г) перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемого Собранием депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области;

д) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

е) мнения представительного органа работников.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

5. Фонд оплаты труда работников формируется исходя из объёма бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Уланковский сельсовет»Суджанского района Курской области.»

Средства на оплату труда, формируемые за счёт бюджетных ассигнований бюджета муниципального образования «Уланковский сельсовет» Суджанского района Курской области, могут направляться муниципальным казённым учреждением на выплаты стимулирующего характера. При этом объём средств на указанные выплаты должен составлять не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счёт ассигнований бюджета муниципального образования «Уланковский сельсовет»Суджанского района Курской области.

II. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих

должности специалистов и служащих

6. Размерыокладов работников учреждений культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ), утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии» (зарегистрировано в Минюсте России 1 октября 2007 г. № 10222), от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрировано в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858), согласно Приложению №1 к настоящему Положению.

Оклады заместителей устанавливаются на 10% ниже окладов руководителей.

7. Работникам учреждения, занимающим должности специалистов и служащих, устанавливаются повышающие коэффициенты к окладам:

- 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 повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 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 иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 8-11 настоящего Положения.

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

Выпускникам образовательных организаций в сфере культуры, окончивших их с отличием, поступившим на работу в муниципальные учреждения, подведомственные Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области, в течение первых трех лет работы в указанных учреждениях устанавливается персональный повышающий коэффициент к окладу в следующих размерах:

- с высшим профессиональным образованием – 0,25;

- со средним профессиональным образованием – 0,2.

9. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) в размере 0,25 – устанавливается специалистам, служащим и киномеханикам учреждений культуры, работающим в сельской местности и посёлках городского типа.

Повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению учреждения) 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 учреждения) не образует новый оклад.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу без учета данного повышающего коэффициента к окладу.

10. Повышающий коэффициент к окладу за профессиональное мастерство устанавливается с целью стимулирования работников. Размеры повышающего коэффициента в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство:

- ведущий – 0,20;

- высшей категории – 0,15;

- первой категории – 0,10;

- второй категории – 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.

11. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование. Размеры повышающих коэффициентов:

- главный – 0,25;

- ведущий – 0,2;

- высшей категории- 0,15;

- первой категории - 0,1;

- второй категории – 0,05;

- третьей категории – 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.

12. Работникам устанавливаются следующие стимулирующие надбавки к окладу:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;

- надбавка за стаж работы в отрасли культуры;

- надбавка за качество выполняемых работ.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с локальными нормативно-правовыми актами учреждения, в пределах бюджетных ассигнований, направленных учреждением на оплату труда работников:

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

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

13. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за увеличение объёма работы по основной должности или за дополнительный объём работы, не связанный с основными обязанностями сотрудника, сложные и срочные работы, активное участие в подготовке новой программы, подготовку и участие в районных, областных и региональных мероприятиях, смотрах, конкурсах, фестивалях. Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого изменяется, сохраняется или отменяется. Размер – до 500 процентов оклада.

14. Ежемесячная надбавка за стаж работы устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных по аналогичным должностям (за исключением работников учреждений культурно-досугового типа и библиотек). Надбавка устанавливается приказом руководителя и изменяется при достижении работником стажа работы, требующего изменения процента размера надбавки. Размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 %.

Работникам учреждений культурно-досугового типа и библиотек надбавка за стаж работы устанавливается в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях культуры и искусства (государственных или (и) муниципальных). Надбавка устанавливается приказом руководителя и изменяется при достижении работником стажа работы, требующего изменения процента размера надбавки. Размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 %.

15. Надбавка за качество выполняемых работ в размере двух минимальных размеров оплаты труда (ежемесячно) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности: «Народный артист Российской Федерации», «Народный художник Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации», «Заслуженный художник Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», аналогичные звания в соответствии с законодательством СССР и РСФСР о государственных наградах и почетных званиях, а также награжденным орденами и медалями за заслуги в области культуры, но не имеющим вышеперечисленных званий.

Работникам, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок производится пропорционально отработанному времени.

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

17. Работникам, занимающим должности специалистов и служащих, выплачиваются премии, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

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

18. Размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к ПКГ, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 марта 2008 г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», согласно Приложению №3 к настоящему Положению.

19. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладам:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;

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

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

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

Размеры и иные условия применения повышающих коэффициентов к окладам приведены в пунктах 20-21 настоящего раздела Положения.

20. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента - до 3,0.

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

21. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к окладу - до 0,3.

22. Работникам устанавливаются стимулирующие надбавки к должностному окладу:

- за профессиональное мастерство (за качество выполняемых работ);

- за стаж работы.

Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

23. Работникам устанавливается надбавка за профессиональное мастерство.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого изменяется, сохраняется или отменяется. Размер – до 500 процентов оклада.

24. Работникам рабочих профессий устанавливается надбавка за стаж работы в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии. Надбавка устанавливается приказом руководителя и изменяется при достижении работником стажа работы, требующего изменения процента размера надбавки. Размеры (в процентах от оклада):

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10 %;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15 %;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20 %;

при стаже работы свыше 15 лет – 25 %.

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

26. Работникам устанавливаются премиальные выплаты, предусмотренные разделом VI настоящего Положения.

IV. Условия оплаты труда руководителя

учреждения, его заместителей

27. Оплата труда руководителя учреждения, его заместителя и бухгалтера осуществляется в соответствии с решением Собрания депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области от 27 октября 2010года № 21 года «О новых системах оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений» и решением Собрания депутатов Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области от 27 октября 2010 года № 23 года «Об утверждении порядка исчисления размера средней заработной платы для определения должностного оклада руководителя МУК «Уланковский СДК».

28. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителя и бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определённых уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Размер должностного оклада бухгалтера устанавливается согласно приложения №2.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителя и бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или законодательством Курской области.

Администрация Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области, как главный распорядитель средств бюджета муниципального образования «Уланковский сельсовет» Суджанского района Курской области, в ведении которого находятся учреждения, устанавливает руководителям этих учреждений, в соответствии с локальными нормативно-правовыми актами, выплаты стимулирующего характера.

29. С учётом условий труда руководителю учреждения, заместителю и бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом V настоящего Положения.

30. Премирование устанавливается руководителю учреждения с учетом результатов деятельности учреждения (в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Размеры премирования руководителя учреждения, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются Администрацией Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области.

31. Заместителям руководителя и бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения (пункт12,13,14,15.).

32. Руководителю учреждения устанавливаются Администрацией Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области, в ведении которого находится учреждение, выплаты, предусмотренные разделом II настоящего Положения (пункт12,13,14,15.).

V. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера

33. Оплата труда работников учреждения культуры, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях работникам осуществляются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зон обслуживания;

- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- за работу в ночное время;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за сверхурочную работу;

- за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

34. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат – 4% от оклада. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

35. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

37. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Размер доплаты – не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

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

39. 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 (должностного 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного 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 (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

VI. Порядок и условия премирования работников учреждения

41. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях устанавливаются премии:

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

премия за качество выполняемых работ.

Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

42. 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 рекомендуется учитывать:

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 периода в выполнении важных работ и мероприятий.

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 (должностному окладу) работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

43. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам единовременно за высокие показатели в работе за счет средств учреждения, возбудившего ходатайство о награждении в следующих размерах при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации – до пяти окладов (должностных окладов);

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации – трех минимальных размеров оплаты труда;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации и Российского профсоюза работников учреждений культуры – трех минимальных размеров оплаты труда;

- награждении Почетной грамотой Курской области – десяти тысяч рублей;

- награждении Почетной грамотой комитета по культуре Курской области – двух минимальных размеров оплаты труда;

- награждении Благодарностью Министра культуры Российской Федерации – двух минимальных размеров оплаты труда.

VII. Другие вопросы оплаты труда

44. В пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда, может выплачиваться материальная помощь руководителю, его заместителям, работникам в размере до двух должностных окладов, установленных на день её выплаты по занимаемой должности, рабочей профессии в следующих случаях:

за высокие показатели в работе и в связи с юбилейными датами работника (50, 55 и 60 лет);

в связи с длительной болезнью или несчастьем, постигшими самого руководителя, его заместителей, работника или его близких родственников (родителей, супругов, детей).

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается на основании письменного заявления работника:

- главой Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района - руководителю учреждения;

- руководителем учреждения - его заместителям, работникам этого учреждения.

45. Из фонда оплаты труда учреждения всем работникам учреждений культуры (за исключением работающих по совместительству) при выходе на страховую пенсию по старости при стаже работы в сфере культуры 15 лет или при выходе на страховую пенсию по инвалидности независимо от стажа работы, выплачивается единовременная выплата в размере до трех должностных окладов.

Приложение №1

к Положению по оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области

( в редакции решения №18/59-6 от 15.12.2017 года)

Размеры окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад в рублях |
| Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена":  Ведущий дискотеки; аккомпаниатор; культорганизатор. | 6103 |

Приложение №2

к Положению по оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области

( в редакции решения №18/59-6 от 15.12.2017 года)

Размеры окладов рабочих

| Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, рублей |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:  *Первый квалификационный уровень*: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; дворник; истопник; кассир билетный; контролер-кассир; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, грузчик. | 3086 |

Приложение №3

к Положению по оплате труда работников муниципальных казённых учреждений, подведомственных Администрации Уланковского сельсовета Суджанского района Курской области

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  |  |
|  | Наименование должности | Должностной оклад, рублей |
| Первый квалификационный уровень | бухгалтер | 6103 |