|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**Положение**

**об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района Воронежской области».**

**I.Общие положения**

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района Воронежской области» (далее МКУК «РДК»), подведомственных отделу культуры администрации Семилукского муниципального района Воронежской области (далее – положение), разработано в соответствии c Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 № 1044 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области» (в редакции постановлений правительства Воронежской области от 10.02.2009 № 68, от 19.06.2013 № 534, от 25.04.2014 № 366) и на основании постановления «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных казённых учреждений культуры Семилукского муниципального района Воронежской области, муниципальных казённых образовательных учреждений дополнительного образования детей Семилукского муниципального района Воронежской области» от 10.09.2015г. №887 г. Семилуки.

1.2. Положение включает в себя:

- рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств, поступающих в установленном порядке учреждению из районного бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.4. Заработная плата работников МКУК «РДК» (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера), при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников МКУК «РДК» осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников МКУК «РДК», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактический выполненный объем работ.

1.6. Заработная плата работников МКУК «РДК» в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника РДК не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. При формировании системы оплаты труда в МКУК «РДК» устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается дифференциация оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизация расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал с учетом предельной доли расходов на оплату их труда в фонде оплаты труда учреждения (не более 40 процентов).

– работники МКУК «РДК», непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

**Вспомогательный персонал МКУК «РДК»** - работники МКУК «РДК», создающие условия для оказания услуг (выполнения работ), направленных на достижение определенных уставом муниципального учреждения целей деятельности этого учреждения, включая обслуживание зданий и оборудования.

**Административно–управленческий персонал** **МКУК «РДК»** - работники МКУК «РДК», занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники муниципального учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

Перечень должностей, относимых к административно-управленческому, основному и вспомогательному персоналу МКУК «РДК» определен приложениями № 3-10 к настоящему Положению.

При формировании штатного расписания в МКУК «РДК» предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание МКУК «РДК» утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих (профессии рабочих) данного учреждения.

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения устанавливается главным распорядителем средств районного бюджета.

1.8. Локальные нормативные акты учреждений, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положений настоящего Примерного положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.9. Руководитель МКУК «РДК» несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

**II. Порядок и условия оплаты труда работников МКУК «РДК»**

2.1. Размеры должностных окладов работников МКУК «РДК» устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. К окладу (должностному окладу) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент.

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.

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

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. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.3. Размеры должностных окладов работников МКУК «РДК» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

|  |
| --- |
| **Таблица 1****Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства** |
| (приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии») |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)** | **Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»**  | 6050 |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | 6200  |
| **ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»** | 6900 |
| **ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»**  | 7900 |

**Таблица 2**

**Минимальные рекомендуемые размеры должностных окладов**

**должностей руководителей, специалистов и служащих**

(приказ Минздравсоцразвития Россииот 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ**) | **Минимальный рекомендуемый размер должностного оклада (руб.)** |
| 1 | 2 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень | 5630 |
| Второй квалификационный уровень | 5930 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень | 6000 |
| Второй квалификационный уровень | 6050 |
| Третий квалификационный уровень | 6150 |
| Четвертый квалификационный уровень | 6220 |
| Пятый квалификационный уровень | 6400 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |  |
| Первый квалификационный уровень | 6450 |
| Второй квалификационный уровень | 6500 |
| Третий квалификационный уровень | 6550 |
| Четвертый квалификационный уровень | 6800 |
| Пятый квалификационный уровень | 7100 |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень | 8160 |
| Второй квалификационный уровень | 8450 |
| Третий квалификационный уровень | 8700 |

Оклады заместителей руководителей структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5-10% ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

**Таблица 4**

**Минимальные рекомендуемые размеры окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии**

(приказ Минздравсоцразвития России от 14 марта 2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)** | **Минимальный рекомендуемый размер оклада** **(руб.)** |
| 1 | 2 |
| **ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня»** | 6400 |
| **ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень | 6850 |
| Второй квалификационный уровень | 7050 |
| Третий квалификационный уровень | 7330 |
| Четвертый квалификационный уровень | 8400 |

**Таблица 5**

**Минимальные рекомендуемые размеры окладов**

**общеотраслевых профессий рабочих**

(приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»)

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)** | **Минимальный рекомендуемый размер оклада** **(руб.)** |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень | 6050 |
| **ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»:** |  |
| Первый квалификационный уровень | 8000 |
| Второй квалификационный уровень | 8050 |
| Третий квалификационный уровень | 8100 |
| Четвертый квалификационный уровень | 8150 |

**III. Порядок и условия**

**установления выплат компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 №110/ОД «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области» устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера, распоряжения администрации Семилукского муниципального района от 02.02.2009 г. №42-р «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях»:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2 Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом лимитов бюджетных обязательств.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников МКУК «РДК» или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Выплата работникам МКУК «РДК», занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со ст. 147 Трудового кодекса РФ.

Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Руководитель МКУК «РДК» принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.4 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.

3.5. 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 рекомендуемый размер доплаты - 35 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.

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. I), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2008, № 9, ст. 812).

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ.

3.8. Надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, устанавливается в размере и порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

**IV. Порядок и условия**

**установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 № 111/ОД «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области», распоряжения администрации Семилукского муниципального района от 02.02.2009 г. №43-р «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в муниципальных учреждениях» к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за качество выполняемых работ;

- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) до 100%.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются МКУК «РДК» и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждения.

Выплата устанавливается сроком не более одного года и по истечении, которого может быть сохранена или отменена.

4.4. Рекомендуется устанавливать работникам МКУК «РДК» следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;

- за наличие ученой степени (кандидата наук, доктора наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;

- за наличие у водителей автомобилей квалификации второго и первого класса.

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

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

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1500 рублей за почетное звание «Народный»;

- 1000 рублей за почетное звание «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» или за почетное звание «Заслуженный».

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.5. Стимулирующая надбавка за выслугу лет – устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях культуры и искусства.

Для муниципальных учреждений культуры и искусства рекомендуемые размеры (в процентах от оклада) выплат за выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет – 15 %;

- при выслуге лет свыше 15 лет – 20%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);

- единовременное премирование.

4.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя МКУК «РДК», с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.7.2. Работникам МКУК «РДК» могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, администрацией Семилукского муниципального района при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных МКУК «РДК» на оплату труда работников;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

4.8. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.7.1. настоящего положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников МКУК «РДК», как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается.

**V. Условия оплаты труда руководителя учреждения,**

 **его заместителей.**

5.1. Заработная плата руководителя МКУК «РДК», его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Условия оплаты труда руководителя МКУК «РДК» устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Должностной оклад руководителя РДК определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей МКУК «РДК» и средней заработной платы работников этого учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, ежегодно устанавливается главным распорядителем средств муниципального бюджета в кратности от 1 до 8.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной приказом Федеральной службы государственной статистики от 28.10.2013 № 428 «Об утверждении указаний по заполнению форм федерального статистического наблюдения № П-1 «Сведения о производстве и отгрузке товаров и услуг», № П-2 «Сведения об инвестициях в нефинансовые активы», № П-3 «Сведения о финансовом состоянии организации», № П-4 «Сведения о численности и заработной плате работников», № П-5(м) «Основные сведения о деятельности организации».

Должностные оклады заместителей руководителя МКУК «РДК» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя руководителя учреждения.

5.3. С учетом условий труда руководителю МКУК «РДК» и его заместителям устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Выплаты руководителю за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), устанавливаются в размерах и порядке, установленных трудовым законодательством.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в пределах фонда оплаты труда учреждения.

5.4. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю МКУК «РДК» устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;

- за выслугу лет;

-за качество выполняемых работ.

- премиальные выплаты по итогам работы.

Порядок и условия определения размеров выплат за интенсивность и высокие результаты работы, за выслугу лет устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего положения.

Премиальные выплаты по итогам работы руководителю МКУК «РДК» осуществляются в соответствии с Положением о премировании руководителей муниципальных казенных учреждений культуры и искусства, подведомственных отделу культуры администрации Семилукского муниципального района Воронежской области (приложение №10), с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении, по решению главного распорядителя средств муниципального бюджета, руководителю может быть оказана материальная помощь:

- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на лечение и др.). Перечень юбилейных дат определяется локальным актом учреждения.

Единовременная материальная помощь при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска выплачивается руководителю в размере, не превышающем должностной оклад.

5.5. Заместителю руководителя МКУК «РДК» устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

**VI. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель МКУК «РДК» несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель МКУК «РДК» на основании письменного заявления работника и с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель МКУК «РДК».

Приложение № 1

 к положению об оплате

 труда работников муниципальных

 казенных учреждений культуры и

 искусства, подведомственных отделу

 культуры администрации

 Семилукского муниципального

 района Воронежской области

**Перечень должностей, отнесенных к категории административно-управленческого персонала муниципального казенного учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района», подведомственного отделу культуры администрации Семилукского муниципального района Воронежской области**

1. Руководитель учреждения
2. Заместитель руководителя учреждения по АХЧ.
3. Бухгалтер
4. Менеджер

Приложение № 2

 к положению об оплате

 труда работников муниципальных

 казенных учреждений культуры и

 искусства, подведомственных отделу

 культуры администрации

 Семилукского муниципального

 района Воронежской области

**Перечень должностей работников муниципального казенного учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района», подведомственного отделу культуры администрации Семилукского муниципального района, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

**«Деятельность учреждений клубного типа»**

1. **ХУДОЖЕСТВЕННЫЙ ПЕРСОНАЛ.**

Художественный руководитель

1. **СПЕЦИАЛИСТЫ**

Аккомпаниатор;

видеооператор;

мастер по сценическим костюмам;

звукооператор;

методист;

режиссер;

мастер декоративно-прикладного искусства;

хормейстер;

художник.

.

1. **АРТИСТИЧЕСКИЙ ПЕРСОНАЛ**

Солист народного коллектива

1. **СЛУЖАЩИЕ**

Кассир билетный;

Приложение № 3

 к положению об оплате

 труда работников муниципальных

 казенных учреждений культуры и

 искусства, подведомственных отделу

 культуры администрации

 Семилукского муниципального

 района Воронежской области

**Перечень должностей работников муниципального казенного учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района», подведомственного отделу культуры администрации Семилукского муниципального района, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности**

**«Деятельность музеев»**

1. **РУКОВОДИТЕЛИ**

Заведующий музеем.

1. **СПЕЦИАЛИСТЫ**

специалист по экспозиционной и выставочной деятельности;

хранитель музейных предметов;

экскурсовод.

Приложение № 4

 к положению об оплате

 труда работников муниципальных

 казенных учреждений культуры и

 искусства, подведомственных отделу

 культуры администрации

 Семилукского муниципального

 района Воронежской области

**Перечень должностей и профессий работников муниципального казенного учреждения культуры «Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района», подведомственного отделу культуры администрации Семилукского муниципального района Воронежской области, относимых к вспомогательному персоналу по видам экономической деятельности «Деятельность учреждений клубного типа».**

Вахтер;

электрик;

дворник;

 Приложение № 5

 к положению об оплате

 труда работников муниципальных

 казенных учреждений культуры и

 искусства, подведомственных отделу

 культуры администрации

 Семилукского муниципального

 района Воронежской области

**Положение**

**о премировании руководителя муниципального**

**казенного учреждения культуры**

**«Районный Дворец культуры Семилукского муниципального района», подведомственного отделу культуры администрации Семилукского муниципального района**

**Воронежской области**

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителя МКУК «РДК», подведомственного отделу культуры администрации Семилукского муниципального района Воронежской области, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за квартал, год);

- за выполнение особо важных и сложных заданий;

- за высокое качество выполняемых работ;

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются главным распорядителем средств муниципального бюджета в трудовом договоре с руководителем учреждения.

**Порядок и условия выплаты премий**

1. Премирование руководителя МКУК «РДК» **по итогам работы за квартал, год** производится за качественное и своевременное выполнение целевых показателей эффективности деятельности учреждения по заключению комиссии отдела по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений культуры, в отношении которых отделом культуры администрации Семилукского муниципального района исполняются функции и полномочия учредителя.

1.1. Значения целевых показателей эффективности деятельности МКУК «РДК» и критерии оценки эффективности и результативности работы руководителя устанавливаются ежегодно отделом культуры администрации Семилукского муниципального района.

1.2. Конкретные размеры премий **по итогам работы** за квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с приказом руководителя отдела культуры администрации Семилукского муниципального района.

2. Премирование руководителя МКУК «РДК» **за** **выполнение особо важных и сложных заданий** осуществляется единовременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия **за качество выполняемых работ** выплачивается руководителю МКУК «РДК» единовременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;

- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, администрацией Семилукского муниципального района, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителю МКУК «РДК», проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Руководителю МКУК «РДК», имеющему дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителю МКУК «РДК» вновь поступившему на работу и отработавшем менее одного месяца, премии не выплачиваются.