



**РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РЕСПУБЛИКА ХАКАСИЯ
УСТЬ-АБАКАНСКИЙ РАЙОН**

**РОССИЯ ФЕДЕРАЦИЯЗЫ
ХАКАСИЯ РЕСПУБЛИКАЗЫ
АҒБАН ПИЛТИРІ АЙМАҒЫ**

Администрация Солнечного сельсовета

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

26 мая 2014 г.

с. Солнечное

№ 48-п

Об утверждении Положений по оплате труда для Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Президиума Правительства Республики Хакасия от 25.06.2013г. №53-п «Об утверждении методических рекомендаций по разработке примерных положений по оплате труда для муниципальных учреждений культуры, искусства и дополнительного образования детей Республики Хакасия», Администрация Солнечного сельсовета

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение «Об оплате труда специалистов Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета (приложение 1)
2. Утвердить Положение «Об оплате труда работников физической культуры и спорта Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета (приложение 2)
3. Утвердить Положение «Об оплате труда обслуживающего и технического персонала Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета (приложение 3).
4. Постановление администрации Солнечного сельсовета от 01.02.2013г. № 8-п «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета, признать утратившим силу
5. Настоящее Постановление вступает в силу с момента официального опубликования (обнародования) и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 мая 2014года.
6. Контроль по исполнению настоящего постановления возложить на главного бухгалтера Боярову Л.А.

Глава Солнечного сельсовета

Н.Н. Сергеев

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА СПЕЦИАЛИСТОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ ТВОРЧЕСТВА И СПОРТА»
АДМИНИСТРАЦИИ СОЛНЕЧНОГО СЕЛЬСОВЕТА**

1. Общие положения

Положение об оплате труда специалистов Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением от 01.04.2014 года №515-п «О внесении изменений в примерное положение по оплате труда для муниципальных учреждений культуры Усть-Абаканского района».

Положение по оплате труда включает:

размеры базовых должностных окладов специалистов муниципальных учреждений культуры (далее – МКУ ЦКТС), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

размер повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

размеры должностного оклада руководителя МКУ ЦКТС;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Хакасия.

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, если сумма начисленной заработной платы не достигает минимального уровня начисленной заработной платы, установленной в Республике Хакасия, отработавшему неполное рабочее время, доплата компенсационного характера производится пропорционально фактически отработанному времени.

В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работнику рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размера принимается руководителем МКУ ЦКТС и квалификационной комиссией персонально в отношении конкретного работника. Указанный коэффициент может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не

учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

МКУ ЦКТС в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Номенклатура должностей работников в МКУ ЦКТС определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель МКУ ЦКТС несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников государственных учреждений

Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника МКУ ЦКТС понимается ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника культуры, образования, рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

повышающий коэффициент до 1,30 к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в муниципальные учреждения культуры, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент до 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет;

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Оплата труда специалистов МКУ ЦКТС, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения культуры и тарифно-квалификационных характеристик по соответствующим должностям.

Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых квалификационных [справочников](#) работ и профессий рабочих и единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должности работников культуры, руководителей, специалистов, служащих муниципальных учреждений подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

профессиональные квалификационные группы общетраслевых должностей рабочих.

Размер должностного оклада определяется по формуле:

$$ДО = ДО_{кв.ур.} \times Кп,$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДО_{кв.ур.} - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп - повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, молодым специалистам и т.д.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$ДО_{кв.ур.} = ДО_{б} \times К,$$

где:

ДО_{кв.ур.} - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДО_б - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(в ред. [Постановления](#) Правительства Республики Хакасия от 28.10.2011 N 720)

2.1.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников Культуры и искусства ведущего звена»

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760,00 рублей

Звукорежиссер, библиотекарь; специалист по жанрам творчества; специалист культуры и по методике клубной работы; аккомпаниатор; звукооператор; концертмейстер, специалист по жанрам творчества, специалист по методике клубной работы	1,00 - 2,16
---	-------------

2.1.2. Профессионально квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры»

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957,00 рублей	
Заведующий, директор дома культуры	1,00 – 2,07

2.1.3. Должности работников культуры, не вошедшие в квалификационные уровни ПКГ.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 8384,00 рублей		
Заведующий (начальник) по основной деятельности, руководитель		1,00 - 1,72

2.2. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. [Постановления](#) Правительства Республики Хакасия от 28.10.2011 N 720)

2.2.1. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4676,00 рублей		
1 квалификационный уровень	Администратор; аукционист; секретарь руководителя; специалист по работе с молодежью; техник;	1,22 - 1,97

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера включают:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24% оклада (должностного оклада) при аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической работы во вредных условиях. Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам МКУ ЦКТС, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам МКУ ЦКТС, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

В соответствии с [Законом](#) Республики Хакасия "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" к выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в муниципальных учреждениях устанавливаются работникам библиотек в размере: от 1 года до 3 лет-10%; от 3 лет до 5 лет-15%; от 5 лет до 8 лет- 20%; от 8 лет до 13 лет-25%; от 13 лет до 18 лет – 30%; от 18 лет до 21 года – 35%; свыше 21 года - 40% должностного оклада. Работникам домов культуры и других учреждений: от года до 5 лет 10%; от 5 лет до 10 лет -15%; от 10 лет до 15 лет -20%; от 15 до 20 лет -30 %, свыше 21 года 40% должностного оклада. Руководителю МКУ ЦКТС установить выплату стимулирующего характера за стаж от года до трех лет в размере 20% и 5% за каждые последующие пять лет. Максимальный размер надбавки не может превышать 40 % должностного оклада.

К должностным окладам библиотечных работников и экскурсоводов, владеющих иностранными языками и применяющих их по роду своей деятельности, устанавливается надбавка в следующих размерах:

- за знание и применение одного языка - 10%;
- за знание и применение двух и более языков - 15%.

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать специалистам художественного, артистического персонала учреждений исполнительского искусства в зависимости от их фактической занятости или нагрузки в репертуаре, участия в подготовке новой программы (выпуска нового спектакля) и других мероприятий; специалистам учреждений культуры за организацию и

проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, культурно-массовых, историко-просветительских акций; за интенсивность работы; особый режим работы; организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения; непосредственное участие в реализации федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя учреждения и решением комиссии, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена или увеличена.

Специалистам учреждений рекомендуется устанавливать качественные показатели работы за внедрение новых форм и применение передовых методов работы, за использование новых технологий; за инициативный творческий подход к выполнению заданий; за успешное выполнение особо важных, сложных и срочных работ (на срок их проведения); за перевыполнение основных показателей деятельности учреждения, установленных приказом Министерства культуры Республики Хакасия; за развитие материально-технической базы учреждения; за высокое исполнительское мастерство артистическому и художественному персоналу и другие.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности.

Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения;
инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение особо важных и срочных работ;

обеспечение эффективности проводимых мероприятий;

инициативность и творческий подход в работе;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;

удовлетворенность населения предоставленными услугами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

Выплаты стимулирующего характера специалистам МКУ ЦКТС производятся по решению руководителя, согласованно с Главой Солнечного сельсовета.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам специалистов.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда специалистов учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований из местного бюджета Администрации Солнечного сельсовета.

Сумма оставшейся части от фонда премии за месяц, при наличии фонда оплаты труда в связи с болезнью, отпуском и другими невыходами может распределяться раз в квартал или в конце года между работниками, либо определенной суммой конкретному работнику за выполнение каких-то мероприятий. Выплачивается на основании приказа руководителя.

5. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда Специалистов государственных учреждений культуры

Фонд оплаты труда специалистов МКУ ЦКТС формируется на календарный год за счет средств местного бюджета Администрации Солнечного сельсовета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание специалистов МКУ ЦКТС утверждается руководителем учреждения и Главой Солнечного сельсовета в пределах фонда оплаты труда, включая в себя все должности работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МКУ ЦКТС вправе осуществлять привлечение помимо специалистов, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда специалистов муниципальных учреждений культуры изменяется в зависимости от уровня инфляции (потребительских цен), изменения функций учреждения и объема выполняемых работ, нормативных правовых актов Республики Хакасия.

Экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания специалистов МКУ ЦКТС, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения культуры за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Руководитель МКУ ЦКТС

Т.В. Домнина

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА МУНИЦИПАЛЬНОГО
КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ, ТВОРЧЕСТВА И СПОРТА»
АДМИНИСТРАЦИИ СОЛНЕЧНОГО СЕЛЬСОВЕТА**

1. Общие положения

Положение об оплате труда работников физической культуры и спорта Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением от 01.04.2014 года №515-п «О внесении изменений в примерное положение по оплате труда для муниципальных учреждений культуры Усть-Абаканского района».

Положение по оплате труда включает:

размеры базовых должностных окладов работников физической культуры и спорта муниципальных учреждений культуры (далее – МКУ ЦКТС), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

размер повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

повышающий коэффициент к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Хакасия.

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, если сумма начисленной заработной платы не достигает минимального уровня начисленной зарплаты, установленной в Республике Хакасия, отработавшему неполное рабочее время, доплата компенсационного характера производится пропорционально фактически отработанному времени.

В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работнику рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размера принимается руководителем МКУ ЦКТС и квалификационной комиссией персонально в отношении конкретного работника. Указанный коэффициент может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

МКУ ЦКТС в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Номенклатура должностей работников физической культуры и спорта в МКУ ЦКТС определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель МКУ ЦКТС несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников государственных учреждений

Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работников физической культуры и спорта в МКУ ЦКТС понимается ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии работника физической культуры и спорта, образования, рабочего или должности служащего, входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

Размер оклада (должностного оклада) устанавливается с учетом следующих повышающих коэффициентов:

повышающий коэффициент 1,25 к должностному окладу по квалификационному уровню работникам муниципальных учреждений за работу в сельской местности;

повышающий коэффициент до 1,30 к должностному окладу по квалификационному уровню молодым специалистам, окончившим учреждения среднего и высшего профессионального образования и поступившим на работу по специальности в муниципальные учреждения культуры, а имеющим диплом с отличием - повышающий коэффициент до 1,50 к должностному окладу по квалификационному уровню в течение первых трех лет;

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Оплата труда работников физической культуры и спорта МКУ ЦКТС, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения культуры и тарифно-квалификационных характеристик по соответствующим должностям.

Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых квалификационных [справочников](#) работ и профессий рабочих и единого квалификационного [справочника](#) должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должности работников физической культуры и спорта, руководителей, специалистов, служащих муниципальных учреждений подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих;

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей рабочих.

Размер должностного оклада определяется по формуле:

$$ДО = ДО_{кв.ур.} \times Кп,$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДО_{кв.ур.} - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп - повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, молодым специалистам и т.д.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$ДО_{кв.ур.} = ДО_{б} \times К,$$

где:

ДО_{кв.ур.} - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДО_б - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии

(в ред. [Постановления](#) Правительства Республики Хакасия от 28.10.2011 N 720)

2.1.1 Профессиональная квалификационная группа «Должности работников

Физической культуры и спорта ведущего звена

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760,00 рублей

специалист по физической культуре и спорту; заведующий спортивной площадкой	1,00 - 2,16
---	-------------

2.1.2. Профессионально квалификационная группа «Отраслевые должности служащих второго уровня

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4700,00 рублей	
Администратор	1,22 – 1,97

2.1.3. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
-------------------------	--	------------------------

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4095,00 рублей		
первый	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; истопник; дворник; уборщик служебных помещений; кочегар	1,28

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера включают:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;
- выплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24% оклада (должностного оклада) при аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической работы во вредных условиях. Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии со [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам физической культуры и спорта МКУ ЦКТС, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам МКУ ЦКТС, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

В соответствии с [Законом](#) Республики Хакасия "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" к выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера за непрерывный стаж работы в учреждениях физической культуры и спорте устанавливаются специалистам: от года до 5 лет 10%; от 5 лет до 10 лет -15%; от 10 лет до 15 лет -20%; от 15 до 20 лет -30 %, свыше 21 года 40% должностного оклада .

Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы рекомендуется устанавливать специалистам реализации федеральных и региональных целевых программ и т.д.

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя учреждения и решением комиссии, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена или увеличена.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении рекомендуется устанавливать премии по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год); за выполнение особо важных и срочных работ. Премирование осуществляется по решению руководителя в пределах фонда оплаты труда, а также за счет средств от приносящей доход деятельности. Основными условиями премирования являются:

перевыполнение основных количественных показателей деятельности учреждения; инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- выполнение особо важных и срочных работ;
- обеспечение эффективности проводимых мероприятий;
- инициативность и творческий подход в работе;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий;
- удовлетворенность населения предоставленными услугами.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения работы.

Выплаты стимулирующего характера работникам физической культуры и спорта в МКУ ЦКТС производятся по решению руководителя, согласованно с Главой Солнечного сельсовета.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам специалистов.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда специалистов учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Объем средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований из местного бюджета Администрации Солнечного сельсовета.

Сумма оставшейся части от фонда премии за месяц, при наличии фонда оплаты труда в связи с болезнью, отпуском и другими невыходами может распределяться раз в квартал или в конце года между работниками, либо определенной суммой конкретному работнику за выполнение каких-то мероприятий. Выплачивается на основании приказа руководителя.

5. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда Специалистов государственных учреждений культуры

Фонд оплаты труда работников физической культуры и спорта МКУ ЦКТС формируется на календарный год за счет средств местного бюджета Администрации Солнечного сельсовета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание работников физической культуры и спорта МКУ ЦКТС утверждается руководителем учреждения и Главой Солнечного сельсовета в пределах фонда оплаты труда, включая в себя все должности работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МКУ ЦКТС вправе осуществлять привлечение помимо специалистов, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда работников физической культуры и спорта МКУ ЦКТС изменяется в зависимости от уровня инфляции (потребительских цен), изменения функций учреждения и объема выполняемых работ, нормативных правовых актов Республики Хакасия.

Экономии средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания работников физической культуры и спорта МКУ ЦКТС, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения культуры за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Руководитель МКУ ЦКТС

Т.В. Домнина

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО И ТЕХНИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР КУЛЬТУРЫ, ТВОРЧЕСТВА И
СПОРТА» АДМИНИСТРАЦИИ СОЛНЕЧНОГО СЕЛЬСОВЕТА

1. Общие положения

Положение об оплате труда обслуживающего и технического персонала Муниципального казенного учреждения «Центр культуры, творчества и спорта» администрации Солнечного сельсовета (далее - Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением от 01.04.2014 года №515-п «О внесении изменений в примерное положение по оплате труда для муниципальных учреждений культуры Усть-Абаканского района».

Положение по оплате труда включает:

размеры базовых должностных окладов обслуживающего и технического персонала муниципальных учреждений культуры (далее – МКУ ЦКТС), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ), утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации;

размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (базовым должностным окладам) квалификационных уровней;

размер повышающего коэффициента к должностному окладу по квалификационному уровню водителям, имеющим 1 и 2 класс;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

Размер начисленной заработной платы работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Республике Хакасия.

В случае установления региональным соглашением минимальной заработной платы месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, если сумма начисленной заработной платы не достигает минимального уровня начисленной заработной платы, установленной в Республике Хакасия, отработавшему неполное рабочее время, доплата компенсационного характера производится пропорционально фактически отработанному времени.

В случае, когда месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то работнику рекомендуется устанавливать персональный повышающий коэффициент.

(в ред. [Постановления](#) Правительства Республики Хакасия от 29.07.2011 N 488)

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размера принимается руководителем МКУ ЦКТС и квалификационной комиссией персонально в отношении конкретного работника. Указанный коэффициент может быть установлен на определенный период времени. Применение персонального повышающего коэффициента не образует

новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера.

МКУ ЦКТС в пределах имеющихся средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размер доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

Номенклатура должностей работников в МКУ ЦКТС определяется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Руководитель МКУ ЦКТС несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

2. Порядок определения окладов (должностных окладов) и условия оплаты труда работников государственных учреждений

Для целей настоящего Положения под окладом (должностным окладом) работника МКУ ЦКТС понимается ставка заработной платы работника учреждения, без учета выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и социальных выплат.

Определение размеров заработной платы по основной и замещаемым должностям (видам работ), а также по должностям, занимаемым по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей (виду работ).

Оплата труда работников МКУ ЦКТС, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работы), производится пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада) и повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных настоящим Положением. При установлении лицам, работающим по совместительству с повременной оплатой труда, нормированных заданий, оплата труда производится по конечным результатам за фактически выполненный объем работ.

Тарификация работ проводится в соответствии с приказом руководителя муниципального учреждения культуры и тарифно-квалификационных характеристик по соответствующим должностям.

Руководитель учреждения проводит дифференциацию типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения, по квалификационным уровням ПКГ.

Штатные должности устанавливаются в соответствии с уставными целями учреждения и вводятся в соответствии с разделами единых квалификационных справочников работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

Должности работников культуры и рабочих муниципальных учреждений подразделяются по следующим профессиональным квалификационным группам:

профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии;

профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей рабочих.

Размер должностного оклада определяется по формуле:

$$ДО = ДО_{кв.ур.} \times Кп,$$

где:

ДО - оклад (должностной оклад);

ДО_{кв.ур.} - должностной оклад по квалификационному уровню;

Кп - повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, молодым специалистам и т.д.

Размер базового оклада (базового должностного оклада) по каждой профессионально-квалификационной группе повышается в зависимости от сложности выполняемой работы, уровня квалификационной подготовки и образования, необходимых для работы по профессии работника культуры, рабочего или занятия должности служащего, по следующей формуле:

$$\text{Докв.ур.} = \text{ДОб} \times \text{К},$$

где:

Докв.ур. - должностной оклад по квалификационному уровню;

ДОб - базовый оклад (базовый должностной оклад);

К - повышающий коэффициент по квалификационному уровню.

2.1. Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих

2.1.1. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4095,00 рублей		
1 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; грузчик; дворник; истопник; кассир билетный; контролер-кассир; оператор аппаратов микрофильмирования и копирования; оператор копировальных и множительных машин; переплетчик документов; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; фотооператор; швея; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; столяр; слесарь; подсобный рабочий; машинист по стирке и ремонту спецодежды; расклейщик афиш; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1,00 - 1,28

2.1.2. Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 4676,00 рублей		
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 автомобиля; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; пожарный; слесарь; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; швея; столяр; фотограф; слесарь-сантехник	1,00
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 5760,00 рублей		

2 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий: столяр, швея; осветитель; слесарь-сантехник; слесарь-электрик по ремонту электрооборудования; фотограф, водитель Газели	1,00
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 6957,00 рубль		
3 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий	1,00
Базовый оклад (базовый должностной оклад) – 7639,00рублей		
4 квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автобуса (перевозка Людей)	1,00 -1,10

3. Виды, размеры и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера включают:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия;

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

3.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными, опасными и тяжелыми условиями труда, доплата устанавливается по результатам аттестации рабочего места в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и действующими иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Доплата производится за время фактической занятости на работах с вредными, тяжелыми и (или) опасными условиями труда.

Рабочим, занятым на работах с тяжелыми условиями труда, устанавливаются доплаты до 24% оклада (должностного оклада) при аттестации рабочего места. Указанные доплаты начисляются за время фактической работы во вредных условиях. Перечень конкретных работ и размеры доплат утверждаются руководителем по согласованию с

выборным профсоюзным органом в соответствии со [статьей 372](#) Трудового кодекса Российской Федерации и фиксируются в коллективном договоре.

3.3. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в Республике Хакасия являются обязательными выплатами, начисление которых производится на фактический заработок.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работу в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Размер доплаты 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, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным временем считается время с 22.00 до 06.00 часов.

Размер доплаты составляет 35% части оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Работникам МКУ ЦКТС, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Работникам МКУ ЦКТС, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4. Выплаты стимулирующего характера

В соответствии с [Законом](#) Республики Хакасия "Об оплате труда работников республиканских государственных учреждений" к выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;

Размер доплаты к должностному окладу рекомендуется устанавливать водителям автомобилей, имеющим первый класс, - 25%, второй класс - 10% (за исключение водителей, указанных в 4 квалификационном уровне ПКГ "Общепрофессиональные профессии работников второго уровня").

Водителю за обеспечение исправного технического состояния автотранспорта, отсутствие ДТП, отсутствие нарушений правил дорожного движения, за ненормированный рабочий день и работу в выходные, обслуживание нескольких автомобилей производить доплату до 100 %.

Размер надбавки устанавливается на определенный срок, но не более одного года, приказом руководителя учреждения и решением комиссии, по истечении которого надбавка может быть сохранена или отменена или увеличена.

Размеры выплат стимулирующего характера рекомендуется устанавливать в процентном отношении или в абсолютных размерах к установленным должностным окладам работников.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Объем

средств на стимулирующие выплаты должен составлять не менее 30% средств на оплату труда, формируемых за счет бюджетных ассигнований из местного бюджета Администрации Солнечного сельсовета.

5. Основные подходы к формированию фонда оплаты труда государственных учреждений культуры

Фонд оплаты труда обслуживающего и технического персонала МКУ ЦКТС формируется на календарный год за счет средств местного бюджета Администрации Солнечного сельсовета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Штатное расписание МКУ ЦКТС утверждается руководителем учреждения и Главой Солнечного сельсовета в пределах фонда оплаты труда, включая в себя все должности работников данного учреждения.

Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, МКУ ЦКТС вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора и за счет средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры изменяется в зависимости от уровня инфляции (потребительских цен), изменения функций учреждения и объема выполняемых работ, нормативных правовых актов Республики Хакасия.

Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания МКУ ЦКТС, рекомендуется направлять на выплаты стимулирующего характера, премирование работников учреждения культуры за показатели качества и результативности, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами.

Руководитель МКУ ЦКТС

Т.В. Домнина