

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

**АДМИНИСТРАЦИЯ ВЕРХНЕПАШИНСКОГО СЕЛЬСОВЕТА**

ЕНИСЕЙСКОГО РАЙОНА

КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

24.10.2014г. с. Верхнепашино № \_\_\_\_\_\_\_\_\_

О внесении изменений в постановление администрации Верхнепашинского сельсовета от 11.12.2013 №143-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников»

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, ст.45, ст.48 Устава Верхнепашинского сельсовета Енисейского района Красноярского края, решением Верхнепашинского сельского Совета депутатов от 21.05.2012 №5-12р «О новой системе оплате труда работников муниципальных бюджетных (казенных) учреждения культуры Верхнепашинского сельсовета Енисейского района Красноярского края», руководствуясь постановлением Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения, подведомственных министерству культуры Красноярского края», постановлением администрации Верхнепашинского сельсовета от 21.05.2012г. №70-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждения культуры», ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести изменения в постановление администрации Верхнепашинского сельсовета от 11.12.2013 №143-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников».
	1. Название, преамбулу постановления изложить в следующей редакции: «Об утверждении Положения об оплате труда работников учреждений культуры Верхнепашинского сельсовета».
2. Утвердить положение об оплате труда работников МБУК «Центр культуры» Верхнепашинского сельсовета Енисейского района Красноярского края, согласно приложению №1 и работников МБУК «Верхнепашинская библиотека» Енисейского района Красноярского края, согласно приложению №2.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.
4. Постановление вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 01октября 2014 года.

Глава сельсовета О.А.Евдокимова

Приложение № 1

к постановлению администрации

Верхнепашинского сельсовета

от 24.10.2014 № \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБУК «Центр культуры»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 1.1. Положение об оплате труда работников МБУК «Центр культуры» (далее - положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения, подведомственных министерству культуры Красноярского края», постановлением администрации Верхнепашинского сельсовета от 21.05.2012г. №70-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждения культуры», решением Верхнепашинского сельского Совета депутатов от 21.05.2012г. №5-12р «Об утверждении Положения о новой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждения культуры Верхнепашинского сельсовета».

 1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее - система оплаты) включает в себя:

1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

 2. Выплаты компенсационного характера;

 3. Выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

1.4.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) мнения представительного органа работников.

 1.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги путём внесения изменений в нормативные правовые акты района, устанавливающие размеры выплат, включаемых в заработную плату в соответствии с пунктом 1.4 настоящего положения. Сроки и размеры индексации определяются решением Верхнепашинского Совета депутатов о бюджете.

1.6. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим положением, может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

1.7. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.4 настоящего положения.

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

«ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 « Об утверждении ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная группа  | Наименование профессии | Оклад (руб.) |
| 1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Руководитель кружка,аккомпаниатор, культорганизатор | 3663,0 |
| 2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | методист, звукооператор. | 4937,0 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих», утвержденная приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

-ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | дворник, сторож, уборщик служебных помещений  | 2231,0 |

- ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня »

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
|  1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию здания | 2597,0 |

- ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих третьего уровня

|  |  |
| --- | --- |
| Квалификационные уровни | Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб. |
| 1 квалификационный уровень (бухгалтер)  | 3167,0 |

2.2. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) по должностям, не вошедшие в профессиональные квалификационные группы:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность | Минимальный оклад, руб. |
| художественный руководитель | 6446,0 |
| инструктор по спорту  | 5760,0 |

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются распоряжением Главы Верхнепашинского сельсовета.

2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный - на 25%;

ведущий - на 20%;

высшей категории­ - на 15%;

первой категории - на 10%;

второй категории - на 5%.

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) конкретизируются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу
в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. 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) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора
с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются
по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения
от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются
по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

д) работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

е) работникам учреждения, привлекавшихся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты работникам учреждения, расположенного в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада).

**IV.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

 4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а)выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

 4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящей статьи.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются постановлением администрации Верхнепашинского сельсовета.

4.4. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящей статьи.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

4.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 7167 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

* 1. . Заработная плата руководителя учреждения включает в себя

должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

* 1. . Размер должностного оклада руководителя учреждения

устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с ***приложением № 1*** к настоящему положению.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих специфику работы учреждения. По объемным показателям установлено четыре группы по оплате труда руководителя в соответствии с ***приложением 2*** к настоящему положению.

5.4. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год по показателям, установленным настоящим положением.

 5.5. Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы и осуществляющее методическое руководство деятельности других учреждения культуры, может быть отнесено к более высокой группе по оплате труда руководителей.

 5.6. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с ***приложением 3*** к настоящему положению.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего положения.

 5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются учредителем и производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

5.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения устанавливаются постановлением Верхнепашинского сельсовета.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, руководителю учреждения, устанавливаются не реже 1 раза в год, на определенный период по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем периоде и выплачиваются ежемесячно.

5.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения установлено в ***приложении 4*** к настоящему положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5.12. Руководителю учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела VI настоящего положения.

**VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

6.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

* 1. Единовременная материальная помощь работникам учреждения

оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, братьев, сестер).

* 1. Размер единовременной помощи, предоставляемой работнику

учреждения в соответствии с настоящим положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

* 1. Выплата единовременной материальной помощи работникам

учреждения производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

**VII. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРДА РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителя и работникам учреждения могут направляться средства от приносящей доход деятельности в объеме, не превышающем от общей суммы полученных средств (без учета страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) 50%.

7.2. Оплата труда руководителя и работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

7.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера, установленного нормативным правовым актом (нормативными правовыми актами) Верхнепашинского сельсовета для данного учреждения.

**VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим положением, устанавливается работнику при наличии действующих локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащие нормы трудового права, и настоящим положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим положением.

8.2. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

***Приложение 1***

к положению

 об оплате труда работников

КОЛИЧЕСТВО

 СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностныхокладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Учреждения культуры клубного типа | 2,3-2,7 | 1,7-2,3 | 1,3-1,7 | 1,0-1,3 |

***Приложение 2***

к положению

об оплате труда работников

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
|  Показатели  |  Группы по оплате труда руководителей  учреждения  |
|  I  |  II  |  III  |  IV  |
| Количество массовыхмероприятий, ед.  | свыше 300  | 220-300  | 170-220  | 20-170 |
| Количество постоянно действующих в течение годаклубных формирований, ед.  | свыше 45  | 20-45 | 14-20 | 1-14 |

***Приложение 3***

к положению

 об оплате труда работников

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного и казённого учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом структурного подразделения администрации района, осуществляющего правовое регулирование в соответствующей сфере, и рассчитывается по формуле:

n

SUMi=1 ДОi

ДОср = -------------------,

n

 где:

ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

 n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

***Приложение 4***

к положению

об оплате труда работников

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ

ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год |
|  | Учреждения культуры клубного типа  | до 40,6 |

Приложение № 2

к постановлению администрации

Верхнепашинского сельсовета

от 24.10.2014 № \_\_\_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**МБУК «Верхнепашинская библиотека»**

**I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение об оплате труда работников МБУК «Верхнепашинская библиотека» (далее - положение), разработано на основании Трудового кодекса Российской Федерации, постановления Правительства Красноярского края от 01.12.2009 № 621-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждения, подведомственных министерству культуры Красноярского края», постановлением администрации Верхнепашинского сельсовета от 21.05.2012г. №70-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждения культуры», решением Верхнепашинского сельского Совета депутатов от 21.05.2012г.№5-12-р «Об утверждении Положения о новой системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждения культуры».

 1.2. Система оплаты труда работников учреждения (далее – система оплаты) включает в себя:

 1.Минимальные размеры окладов (должностных окладов), определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

 2. Выплаты компенсационного характера;

 3. Выплаты стимулирующего характера.

1.3. Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждения устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим положением.

1.4.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) мнения представительного органа работников.

 1.5. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги путём внесения изменений в нормативные правовые акты района, устанавливающие размеры выплат, включаемых в заработную плату в соответствии с пунктом 1.4 настоящего положения. Сроки и размеры индексации определяются решением Верхнепашинского Совета депутатов о бюджете.

1.6. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим положением, может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

1.7. Выплаты компенсационного характера и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета его увеличения, предусмотренного пунктом 2.4 настоящего положения

**II. МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ), ОПРЕДЕЛЯЕМЫЕ ПО КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ ГРУПП**

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

«ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии», утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 « Об утверждении ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная группа  | Наименование профессии | Оклад (руб.) |
| 1. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | библиотекарь | 4937,0 |

ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих», утвержденная приказом Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

-ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
| 1 квалификационный уровень | сторож, уборщик служебных помещений  | 2231,0 |

- ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня »

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный оклад, руб. |
|  1 квалификационный уровень | рабочий по комплексному обслуживанию здания | 2597,0 |

2.3. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются распоряжением Главы Верхнепашинского сельсовета.

 2.4. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения увеличиваются при условии наличия квалификационной категории, в том числе артистическому и художественному персоналу в зависимости от квалификационной категории, присвоенной работнику за профессиональное мастерство в следующих размерах:

главный - на 25%;

ведущий - на 20%;

высшей категории­ - на 15%;

первой категории - на 10%;

второй категории - на 5%.

**III. ВИДЫ, РАЗМЕРЫ И УСЛОВИЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ**

**КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в целях возмещения работникам учреждения затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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);

выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности

3.3. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в размере от 4 до 12 процентов оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Размеры выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах
с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда
в указанных пределах (с указанием размеров по каждому фактору) конкретизируются в коллективном договоре учреждения. Конкретные размеры выплат (доплат) устанавливаются в трудовых договорах работников.

3.4. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края. К заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, или надбавка за работу
в местностях с особыми климатическими условиями.

3.5. 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) назначаются в следующих случаях, размере и порядке:

а) выплата (доплата) за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику учреждения при совмещении им профессий (должностей); размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора
с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

б) выплата (доплата) за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются
по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

в) выплата (доплата) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения
от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; размер выплаты (доплаты) и срок, на который она устанавливается, определяются
по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

г) выплата (доплата) за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35 процентов части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы работника в ночное время.

д) работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

е) работникам учреждения, привлекавшимся к сверхурочной работе, устанавливается повышенная оплата в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.6. Выплаты работникам учреждения, расположенных в сельской местности, устанавливаются в размере 25% от оклада (должностного оклада)

**IV.СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

 4.1. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

а) выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

б) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

в) выплаты за качество выполняемых работ;

г) персональные выплаты;

д) выплаты по итогам работы.

 4.2. Персональные выплаты устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящей статьи.

4.3. Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются постановлением администрации Верхнепашинского сельсовета.

4.4. Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждения, устанавливающих систему оплаты труда.

4.5. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.7 настоящей статьи.

4.6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников.

Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

4.7. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, предоставляется региональная выплата.

Для целей расчета региональной выплаты размер заработной платы составляет 7167 рублей.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного настоящим пунктом, исчисленного пропорционально отработанного времени, установить региональную выплату, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным настоящим пунктом, исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта, при расчете региональной доплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ.**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения включает в себя

должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада) основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей в соответствии с ***приложением № 1*** к настоящему положению.

5.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих специфику работы учреждения. По объемным показателям установлено четыре группы по оплате труда руководителя в соответствии с ***приложением 2*** к настоящему положению.

5.4. Отнесение учреждения к группам по оплате труда руководителей (подтверждение, повышение, снижение) производится ежегодно по результатам работы за прошедший год по показателям, установленным настоящим положением.

 5.5 Учреждение, добившееся высоких и стабильных результатов работы и осуществляющее методическое руководство деятельности других учреждения культуры, может быть отнесено к более высокой группе по оплате труда руководителей.

 5.6. Средний размер оклада (должностного оклада) работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада) работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения в соответствии с ***приложением 3*** к настоящему положению.

5.7. Руководителю учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в порядке, размерах и условиях, предусмотренных разделом III настоящего положения.

 5.8. Конкретные размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и единовременной материальной помощи руководителю учреждения устанавливаются учредителем и производятся с учетом критериев оценки результативности и качества деятельности учреждения.

5.9. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления для руководителя, в том числе критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения устанавливаются постановлением Верхнепашинского сельсовета.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся в пределах объема средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат, руководителю учреждения, устанавливаются не реже 1 раза в год, на определенный период по результатам оценки результативности и качества деятельности учреждения в предыдущем периоде и выплачиваются ежемесячно.

5.11. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя. Количество должностных окладов руководителю учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения установлено в ***приложении 4*** к настоящему положению, с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Неиспользованные средства на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения.

5.12. Руководителю учреждения может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела VI настоящего положения.

**VI. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

* 1. . Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты

труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

6.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения

оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей, братьев, сестер).

6.3. Размер единовременной помощи, предоставляемой работнику

учреждения в соответствии с настоящим положением, не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.

6.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя с учетом положений настоящего раздела.

**VII. РАЗМЕР СРЕДСТВ, НАПРАВЛЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРДА РУКОВОДИТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, ПОЛУЧЕННЫХ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Непосредственно на выплату заработной платы руководителя и работникам учреждения могут направляться средства от приносящей доход деятельности в объеме, не превышающем от общей суммы полученных средств (без учета страховых взносов в государственные внебюджетные фонды) 50%.

7.2. Оплата труда руководителя и работников учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, осуществляется в общем порядке, установленном действующим законодательством.

7.3. Средства от приносящей доход деятельности могут направляться на выплаты стимулирующего характера руководителя учреждения с учётом недопущения превышения предельного объёма средств на выплаты стимулирующего характера, установленного нормативным правовым актом (нормативными правовыми актами) Верхнепашинского сельсовета для данного учреждения.

**VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРЕХОДНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, установленной настоящим положением, устанавливается работнику при наличии действующих локальных нормативных актов, устанавливающие системы оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащие нормы трудового права, и настоящим положением, с момента распространения на работников условий оплаты труда, установленных трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с настоящим положением.

8.2. При переходе на систему оплаты труда, установленную настоящим положением, обеспечивается сохранение гарантированной части заработной платы работников в рамках определения размеров окладов (должностных окладов), компенсационных выплат и стимулирующих выплат в части персональных выплат по новым системам оплаты труда в сумме не ниже размера заработной платы (без учета стимулирующих выплат), установленного тарифной системой оплаты труда.

***Приложение 1***

 к положению об оплате труда

работников

КОЛИЧЕСТВО

 СРЕДНИХ ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО

ПЕРСОНАЛА, ИСПОЛЬЗУЕМОЕ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ РАЗМЕРА

ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ С УЧЕТОМ

ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ К ГРУППЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Количество средних окладов (должностныхокладов), ставок заработной платы работников основного персонала учреждения |
| 1 группа по оплате труда | 2 группа по оплате труда | 3 группа по оплате труда | 4 группа по оплате труда |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|  | Библиотеки | 2,3-2,7 | 1,7-2,3 | 1,3-1,7 | 1,0-1,3 |

***Приложение 2***

к положению

об оплате труда работников

ПОКАЗАТЕЛИ

ДЛЯ ОТНЕСЕНИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ

К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |
| --- | --- |
|  Показатели  |  Группы по оплате труда руководителей  учреждения  |
|  II  |  III  |  IV  |
| Среднее годовое количество поступления и обработки фондов, тыс.экз. | 15-20 | 10-15 | 5-10 |
| Среднее годовое количество книговыдач, тыс. экземпляров  | свыше 40 | 20-40 | 2-20 |
| Среднее годовое количество читателей (чел.) | свыше 5000 | 1000-5000 | 50-1000 |

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

***Приложение 3***

к положению

 об оплате труда работников

**ПОРЯДОК**

**ИСЧИСЛЕНИЯ СРЕДНЕГО РАЗМЕРА ОКЛАДА (ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА) ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ ОСНОВНОГО ПЕРСОНАЛА ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Настоящий Порядок определяет правила исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя бюджетного и казённого учреждения.

2. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения утверждается приказом структурного подразделения администрации района, осуществляющего правовое регулирование в соответствующей сфере, и рассчитывается по формуле:

n

SUMi=1 ДОi

ДОср = -------------------,

n

 где:

ДОср - средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала;

ДОi - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника основного персонала, установленный в соответствии со штатным расписанием учреждения;

 n - штатная численность работников основного персонала.

3. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения подлежит пересмотру в случае:

изменения утвержденной штатной численности работников основного персонала учреждения более чем на 15 процентов;

увеличения (индексации) окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников.

***Приложение 4***

к положению

об оплате труда работников

ПРЕДЕЛЬНОЕ КОЛИЧЕСТВО ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ

РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ, УЧИТЫВАЕМЫХ ПРИ ОПРЕДЕЛЕНИИ

ОБЪЕМА СРЕДСТВ НА ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

РУКОВОДИТЕЛЯМ УЧРЕЖДЕНИЯ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Учреждения | Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения в год |
|  | Библиотеки | до 40,6 |