РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ОБЛИВСКИЙ РАЙОН»

АДМИНИСТРАЦИЯ ОБЛИВСКОГО РАЙОНА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

04.03.2019 № 138 ст-ца Обливская

Об оплате труда работников

муниципальных бюджетных учреждений

культуры, подведомственных Отделу

культуры Администрации Обливского

района, и работников Отдела культуры

Администрации Обливского района

Руководствуясь постановлением Правительства Ростовской области от 31.12.2015 г. № 222 «О системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Ростовской области», постановлением Администрации Обливского района от 31.05.2016г. № 221 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Обливского района» и постановлением Правительства Ростовской области от 01.02.2019г. № 39 «О внесении изменений в постановление Правительства Ростовской области от 02.11.2016 № 750»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Обливского района по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», и работников Отдела культуры Администрации Обливского района, согласно приложению № 1.

1.2. Примерный перечень должностей административно-управленческого персонала согласно приложению № 2.

2. Признать утратившими силу постановление Администрации Обливского района от 31.10.2016 № 521 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры, подведомственных Отделу культуры Администрации Обливского района».

3. Муниципальному унитарному предприятию «Авангард» (Копаненко Е.А.) опубликовать настоящее постановление.

4. Информационно-аналитическому сектору (Юмогулова Н.В.) разместить настоящее постановление на официальном сайте Администрации Обливского района.

5. Постановление вступает в силу с 1 марта 2019 года.

6. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя главы Администрации Обливского района по социальным вопросам Е.Ю. Черноморову.

Глава Администрации

Обливского района А.А. Деревянко

Постановление вносит

Ведущий специалист по вопросам

трудовых отношений

Администрации Обливского района

И.Н. Попова

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение № 1  к постановлению  Администрации  Обливского района  от 04.03.2019г. № 138 |

ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ   
об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Обливского района по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», и работников Отдела культуры Администрации Обливского района

Раздел 1. Общие положения

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры Обливского района по видам экономической деятельности «Деятельность творческая, деятельность в области искусства и организации развлечений» и «Деятельность библиотек, архивов, музеев и прочих объектов культуры», и работников Отдела культуры Администрации Обливского района (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановлением Администрации Обливского района от 31 мая 2016 г. № 221 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Обливского района» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников бюджетных учреждений (далее – бюджетные учреждения);

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

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

- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников муниципальных учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=45942AB1B79BFF0BDC778806A5D978BC2A9266ECB00BF668751A66DCC3943C0B6613926DCB49D2P8tDG), установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной профессии, должности) и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5.  Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении № 3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ) к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно - постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год и доводятся до соответствующих муниципальных учреждений.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений с соблюдением дифференцации, но не ниже минимальных, установленных настоящим примерным положением, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1.  Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры

должностных окладов работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада  (рублей) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | 7 295 | артист вспомогательного состава театров и концертных организаций; контролер билетов; смотритель музейный |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»:  без категории  2-я категория  1-я категория | 8 855  9 275  9 734 | аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий; суфлер; репетитор по технике речи; ассистенты: режиссера, дирижера, балетмейстера, хормейстера; помощник режиссера |
|  | 9 275 | заведующий билетными кассами; заведующий костюмерной |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий  высшая категория  ведущий мастер сцены | 9 734  10 129  10 634  11 260  11 818  11 880 | художник-бутафор; художник-гример; художник-декоратор; художник-постановщик; художник-фотограф; репетитор по вокалу; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); библиотекарь; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); артист хора; артист драмы; артист балета ансамбля песни и танца, танцевального коллектива; артист хора ансамбля песни и танца, хорового коллектива; артисты – концертные исполнители (всех жанров), кроме артистов – концертных исполнителей вспомогательного состава; звуко­оператор; монтажер; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; хранитель фондов; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества; специалист по методике клубной работы |
|  | 11 880 | помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя); заведующий труппой; главный библиотекарь; главный библиограф |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»:  без категории  2-я категория  1-я категория  высшая категория | 11 818  12 415  13 035  14 337 | режиссер-постановщик; балетмейстер-постановщик; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного форми­рования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка |
|  | 14 337 | главный балетмейстер; главный хормейстер; главный художник; главный дирижер; заведующий музыкальной частью; заведующий художест­венно-постановочной частью; заведующий отделом (сектором) библиотеки; заведующий отделом (сектором) музея; главный хранитель фондов; заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, парка культуры и отдыха. |

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры устанавливаются на основе ПКГ профессий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование  профессии |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 5 476 | бутафор; костюмер; пастижер; реквизитор; установщик декораций; машинист сцены; монтировщик сцены |

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры

должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»:  1-й квалификационный уровень  2-й квалификационный уровень | 5 948  6 235 | агент; агент по снабжению; агент рекламный; архивариус; дежурный бюро пропусков; делопроизводитель; кассир; комендант; секретарь; секретарь-машинистка; машинистка;  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»:  1-й квалификационный уровень  2-й квалификационный уровень  3-й квалификационный уровень  4-й квалификационный уровень  5-й квалификационный уровень | 6 545  6 875  7 220  7 563  9 637 | администратор; диспетчер; инспектор по кадрам; секретарь руководителя; техник; техник-лаборант; техник-программист  заведующий складом; заведующий хозяйством.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается  II внутридолжностная категория  начальник хозяйственного отдела.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается  I внутридолжностная категория  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может  устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»  начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник цеха (участка) |
|  |  |  |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»  1-й квалификационный уровень  2-й квалификационный уровень  3-й квалификационный уровень  4-й квалификационный уровень  5-й квалификационный уровень | 7 563  7 936  8 330  8 744  9 182 | архитектор; бухгалтер; бухгалтер-ревизор; документовед; инженер; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по связям с общественностью; специалист по кадрам; специалист по маркетингу; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по договорной и претензионной работе; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по планированию; юрисконсульт; инженер-технолог (технолог); инженер-конструктор (конструктор)  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  II внутридолжностная категория  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться  I внутридолжностная категория  должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»  заместитель главного бухгалтера |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»  1-й квалификационный уровень:  I – III группы по оплате труда руководителей  IV – V группы по оплате труда руководителей  2-й квалификационный уровень | 10 123  9 637  10 630 | начальник отдела кадров (спецотдела и другие); начальник отдела маркетинга; начальник отдела материально-технического снабжения; начальник отдела  по связям с обществен­ностью; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник юридического отдела  главный (аналитик; диспетчер, конструктор, металлург, метролог, механик, сварщик, специалист по защите информации, технолог, эксперт; энергетик) |

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников, занимающих

общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы (рублей) | Наименование  профессии |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:  1-й квалификационный уровень:  1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд  2-й квалификационный уровень | 5 820  6 158  6 519  ставка устанавливается  на один квалификационный разряд выше | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  гардеробщик; грузчик; дворник; кладовщик; курьер; переплетчик документов; садовник; стеклопротирщик; сторож (вахтер); телефонист; уборщик производст­венных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий  профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наимено­ванием «старший» (старший по смене) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»  1-й квалификационный уровень:  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд  2-й квалификационный уровень:  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд  3-й квалификационный уровень  4-й квалификационный уровень | 6 920  7 322  7 742  8 184  8 666  10 065 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5-го квалификацион­ных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  водитель автомобиля; пожарный  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7-го квалификацион­ных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих  наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8-го квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих  наименования профессий рабочих, предусмотренных  1 – 3-м квалификацион­ными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры

должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование  должности | Минимальный размер  должностного оклада (рублей) |
| --- | --- |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| Кассир билетный, стажер балета | 7 295 |
| Методист; специалист по охране труда; специалист в сфере закупок; инженер по защите информации; специалист по защите информации; историк; геолог | 7 563 |
| Сотрудник службы безопасности | 8 027 |
| Инспектор (старший инспектор) творческого коллектива; музыкальный служитель | 8 855 |
| Главный инженер проекта; главный архитектор проекта | 9 183 |
| Аранжировщик; специалист по экспозиционной и выставочной деятельности; менеджер по культурно-массовому досугу:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 9 275  9 734  10 215  10 724 |
| Библиотекарь-каталогизатор; методист по научно-просветительской деятельности музея; методист по музейно-образовательной деятельности; методист централизованной библиотечной системы, библиотеки, музея, клубного учреждения, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных организаций; специалист по учету музейных предметов; редактор электронных баз данных музея; специалист по организации безопасности музейных предметов (библиотечных фондов); специалист по обеспечению сохранности музейных предметов; специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; специалист по массовой консервации библиотечных фондов; хранитель музейных предметов; художник:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 9 734  10 215  10 724  11 260 |
| Младший научный сотрудник музея | 10 215 |
| Научный сотрудник музея | 10 724 |
| Старший научный сотрудник музея | 11 260 |
| Художественный руководитель, управляющий творческим коллективом | 12 415 |
| Главный механик; главный инженер, энергетик, сотрудник службы безопасности | 13 035 |
| Главный архитектор, главный администратор, главный инженер, сотрудник службы безопасности, главный энергетик, главный экономист Отдела культуры | 13 687 |
| Главный режиссер; директор концертного коллектива; главный хранитель музейных предметов | 14 337 |
| Художественный руководитель районного Дома культуры; главный бухгалтер Отдела культуры | 15 049 |

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры

ставок заработной платы работников,

занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  профессии | Квалификационные разряды | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) |

| 1 | 2 | 3 |
| --- | --- | --- |
| Закройщик; костюмер; макетчик театрально-постановочных макетов; осветитель; переплетчик; переплетчик особо ценных книг, рукописей и документов; реставратор; реставратор архивных и библиотечных материалов;  аккумуляторщик; маляр; машинист по стирке и ремонту спецодежды; машинист холодильных установок; оператор котельной; оператор теплового пункта; плотник; подсобный рабочий; рабочий по комплексному обслужи­ванию и ремонту зданий; слесарь-электрик по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондициони­рования; электро­механик; электромонтер; электро­монтер по ремонту и обслуживанию аппаратуры и устройств связи; электро­газосварщик; рабочий зеленого хозяйства. | 1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд  8-й квалификационный разряд | 5 820  6 158  6 519  6 920  7 322  7 742  8 184  8 666 |

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. Минимальные должностные оклады руководителей и специалистов муниципальных учреждений (структурных подразделений), расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, установленные локальными нормативными актами муниципальных учреждений, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.5. За исполнение функций центральных библиотек минимальные должностные оклады работников основного персонала муниципальной библиотеки, установленные локальными нормативными актами муниципального учреждения, увеличиваются на коэффициент 0,05 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. В целях сохранения кадрового потенциала в муниципальных учреждениях минимальные должностные оклады руководителей, специалистов и служащих, установленных локальными нормативными актами муниципального учреждения, могут увеличиваться на определенный коэффициент.

2.7. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады, установленных локальными нормативными актами муниципального учреждения. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. Порядок и условия   
установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ   
«О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=E52F863E2452391D15CC3FCA1A413561D0F298BBDAE3BAB11EB8A4819B79cCN) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

3.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии   
со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 15](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM)2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников муниципальных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия   
установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях культуры могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников муниципальных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств районного бюджета, предусмотренных муниципальному учреждению   
на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

Работникам муниципальных учреждений, содержание которых осуществляется из средств бюджета Обливского района, надбавка за качество выполняемых работ устанавливается после его согласования с курирующим заместителем главы Администрации Обливского района и заместителем главы администрации Обливского района по экономике и финансам.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – Отделом культуры Администрации Обливского района.

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

Заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим государственных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера,   
если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.7. Работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным отделом культуры Администрации Обливского района.

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых Отделом культуры Администрации Обливского района.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в областных, федеральных и региональных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих   
от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей, трактористам.

4.9.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;

почетного звания «народный» – 30 процентов от должностного оклада, «заслуженный» – 20 процентов от должностного оклада по основной и совмещаемой должности; награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – 15 процентов от должностного оклада по основной должности.

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

Имеющим почетное звание (нагрудный знак) выплата устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков выплата устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

4.9.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителей   
муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров,   
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размер минимального должностного оклада руководителя

муниципального учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа  по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| 1 | 3 | 4 |
| 1. | учреждения культуры I -II группы по оплате труда руководителей | 23 094 |
| 2. | учреждения культуры III группы по оплате труда руководителей | 20 997 |
| 3. | учреждения культуры -IV групп по оплате труда руководителей | 18 900 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего приложения.

5.4. Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных учреждений, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. За исполнение функций центральной библиотеки должностной оклад руководителя муниципальной библиотеки увеличиваются на коэффициент 0,05 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.6. В целях сохранения кадрового потенциала в муниципальных учреждениях минимальные должностные оклады руководителей, специалистов и служащих могут увеличиваться на определенный коэффициент.

5.7. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.8. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений устанавливаются на 10–30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.9. С учетом условий труда руководителю государственного учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.10. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.11. Руководителям муниципальных учреждений устанавливается предельное соотношение дохода руководителя по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор.

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельное соотношение доходов заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного руководителю, на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

5.12. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Обливского района.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей муниципальных учреждений:

6.1.1.Объемные показатели и порядок отнесения библиотек к группам  
по оплате труда руководителей:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  показателей | Группа по оплате труда руководителей | | |
| I | II | III |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 1. | Среднегодовое ко­личество пользова­телей (тыс. чело­век) | свыше 50,0 | от 25,0 до 50,0 | от 5,0 до 25,0 |
| 2. | Среднегодовое ко­личество выданных документов (тыс. экземпляров) | свыше  1 000,0 | от 700,0 до 1 000,0 | от 200,0 до 700,0 |

Примечания:

1. Объемные показатели распространяются на библиотеки Обливского района.

2. Показатели являются основой для определения группы по оплате труда руководителя библиотеки и установления в соответствии с этим размеров должностных окладов.

3. В показателях предусматривается оценка масштабов деятельности библиотек путем оценки объемных показателей.

4. К объемным показателям относятся: количество читателей (пользователей) за 1 год, годовая книговыдача.

5. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы библиотеки.

6.1.2. Объемные показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирова­ний: |  |  |  |  |
|  | районные дома культуры | свыше 30 | 16 – 30 | 12 – 15 | 7 – 11 |
|  | сельские дома культуры | свыше 20 | 11 – 20 | 7 – 10 | 3 – 6 |
|  | сельские клубы | – | 7 – 10 | 4 – 6 | до 3 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях: |  |  |  |  |
|  | Районные дома культуры | свыше 12 | 8 – 12 | 5 – 7 | 3 – 4 |
|  | Сельские дома культуры | свыше 10 | 7 – 10 | 5 – 6 | 3 – 4 |
|  | Сельские клубы | – | 5 – 6 | 3 – 4 | 1 – 2 |

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и др.; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

2. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

3. Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются учредителем или органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

4. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится  
не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5. В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах, число комнат для кружковой работы и др.) в соответствии со статистической отчетностью на конец года форма 7-НК;

количество участников в действующих формированиях и проводимой кружковой работы с детьми;

6. Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель муниципального учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального учреждения – Отдел культуры Администрации Обливского района.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

6.3.1. Для работников из числа артистического и художественного персонала, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений Обливского района не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Приложение № 2

к постановлению

Администрации

Обливского района

от \_\_.\_\_.2019 № \_\_\_

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ   
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения относятся:

руководитель учреждения

заместитель руководителя учреждения;

главный бухгалтер;

заместитель главного бухгалтера;

главный (инженер, механик, сотрудник службы безопасности, экономист, энергетик);

заведующий хозяйством;

инженер;

инженер-программист (программист);

инженер-электроник (электроник);

инженер-энергетик (энергетик);

специалист по охране труда;

специалист в сфере закупок;

инженер по защите информации;

специалист по защите информации;

инспектор по кадрам;

специалист по кадрам;

секретарь;

секретарь руководителя;

секретарь-машинистка;

делопроизводитель;

комендант;

бухгалтер;

экономист;

экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности;

экономист по договорной и претензионной работе;

экономист по материально-техническому снабжению;

экономист по планированию;

юрисконсульт.

2. Конкретный перечень должностей административно - управленческого персонала работников муниципального учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Ведущий специалист

по вопросам трудовых отношений

Администрации Обливского района И.Н. Попова

Заместитель главы

Администрации Обливского района

по социальным вопросам Е.Ю. Черноморова