

СОВЕТ

Наволокского городского поселения

Кинешемского муниципального района

**второго созыва**

**РЕШЕНИЕ**

**Совета Наволокского городского поселения**

**Кинешемского муниципального района**

от 17.02.2012 г. № 5(126)

**О внесении изменений и дополнений в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта**

Руководствуясь Федеральным законом от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Постановлением Правительства Ивановской области от 18.11.2011 года № 410-п «О внесении изменений в постановление Правительства Ивановской области от 31.12.2008г. № 367-п «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, подведомственных Департаменту культуры и культурного наследия Ивановской области», Уставом Наволокского городского поселения, Совет Наволокского городского поселения Кинешемского муниципального района

РЕШИЛ:

1. Внести в Положение об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта, утвержденное решением Совета Наволокского городского поселения от 28.01.2011г. № 3(65) (в действующей редакции) следующие [изменения](consultantplus://offline/main?base=RLAW224;n=53651;fld=134;dst=100011):

1) приложение 3 к Положению об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта изложить в следующей редакции:

«Приложение 3

к Положению об условиях оплаты

труда работников муниципальных учреждений

Наволокского городского поселения,

осуществляющих деятельность

в сфере культуры и спорта

**Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и спорта**

**1. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры**

1. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры состоят из:

1) персонального повышающего коэффициента к окладу;

2) повышающего коэффициента к окладу за профессиональное мастерство;

3) выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

4) выплат за качество выполняемых работ;

5) выплат за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждениях культуры;

6) премиальных выплат – по итогам работы;

7) ежемесячная губернаторская надбавка к должностному окладу (далее – Губернаторская надбавка)

2. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учётом его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу устанавливается до 3,0.

Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности служащих, по которым предусмотрено должностное категорирование, в следующих размерах повышающих коэффициентов:

- главный - 0,25;

- ведущий - 0,2;

- высшей категории - 0,15;

- первой категории - 0,1;

- второй категории - 0,05.

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

3. Выплаты за качество работ включают в себя:

1) Лицам, имеющим почётное звание «Народный артист» - 20% от оклада (должностного оклада);

2) Лицам, имеющим звания «Заслуженный артист», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный деятель искусств» - 10% оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за общий стаж работы в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры производятся в размере от 10 до 40 процентов в том числе:

за выслугу лет свыше 5 лет – 10%;

за выслугу лет свыше 10 лет – 15%;

за выслугу лет свыше 15 лет – 20%;

за выслугу лет свыше 20 лет – 25%;

за выслугу лет свыше 25 лет – 30%;

за выслугу лет свыше 30 лет – 35%;

за выслугу лет свыше 35 лет – 40%;

Право на получение процентной надбавки имеют руководители и специалисты, служащие и рабочие, работающие в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях культуры Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях культуры муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях культуры системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях культуры Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях культуры (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры могут быть установлены премии:

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

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также могут производится за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

7. Губернаторская надбавка устанавливается к должностным окладам работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры и составляет 1000(одна тысяча) рублей 00 коп. Перечень должностей работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры, которым устанавливается Губернаторская надбавка, приводится в приложении 5 к настоящему Положению.

Выплата Губернаторской надбавки осуществляется работникам муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры за фактически отработанное время в данном месяце. В случае если работник работает неполную ставку, выплата Губернаторской надбавки осуществляется пропорционально занятой должности. При расчете Губернаторской надбавки при использовании часовой (дневной) ставки последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

**2. Порядок и условия установления выплат**

**стимулирующего характера муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта**

1. Выплаты стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта, состоят из:

1) выплат за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплат за качество выполняемых работ;

3) выплат за общий стаж работы (выслугу лет) в учреждениях спорта;

4) премиальных выплат по итогам работы.

2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы включают в себя:

- выплаты тренерам-преподавателям по спорту за подготовку высококвалифицированных спортсменов, руководителям, специалистам и служащим за обеспечение высококачественного учебно-тренировочного процесса - до 150% оклада (должностного оклада).

3. Выплаты за качество выполняемых работ включают в себя:

выплаты работникам учреждений, имеющим:

почетные звания по профилю учреждения или педагогической деятельности:

- "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации" - до 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Заслуженный тренер России" - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Отличник физической культуры и спорта" - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- за заслуги в развитии физической культуры и спорта - до 15% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Заслуженный мастер спорта России" - до 30% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Мастер спорта международного класса" - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы,

- "Гроссмейстер" - до 20% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

- выплаты работникам учреждений в целях обеспечения материальной заинтересованности в улучшении качественных и количественных показателей результатов труда - до 100% оклада (должностного оклада).

4. Выплаты за общий стаж работы в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта производятся в размере от 10 до 40 процентов в том числе:

за выслугу лет свыше 5 лет – 10%;

за выслугу лет свыше 10 лет – 15%;

за выслугу лет свыше 15 лет – 20%;

за выслугу лет свыше 20 лет – 25%;

за выслугу лет свыше 25 лет – 30%;

за выслугу лет свыше 30 лет – 35%;

за выслугу лет свыше 35 лет – 40%;

Право на получение процентной надбавки имеют руководители и специалисты, служащие и рабочие, работающие в муниципальных учреждениях Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта на условиях трудового договора, в том числе принятые на работу по совместительству.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной процентной надбавки, включается время работы:

а) в государственных учреждениях спорта Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

б) в муниципальных учреждениях спорта муниципальных образований Ивановской области, других субъектов Российской Федерации;

в) в учреждениях спорта системы профессиональных союзов, в иных ведомственных учреждениях спорта Российской Федерации (бывшего СССР);

г) в федеральных государственных учреждениях спорта (бывшего СССР);

д) в органах государственной власти и органах местного самоуправления.

5. В целях поощрения работников за выполненную работу по решению руководителя муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта могут быть установлены премии:

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

2) премия за качество выполняемых работ;

3) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

4) премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению руководителя муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы.

При премировании учитываются:

1) успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

3) качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

4) выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

5) качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

6) участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

Премия по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), тарифной ставке работника, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

6. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителей муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере спорта в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений, а также могут производится за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.»

2) дополнить Положение приложением 5 следующего содержания:

«Приложение 5

к Положению об условиях оплаты

труда работников

муниципальных учреждений

Наволокского городского поселения,

осуществляющих деятельность

в сфере культуры и спорта»

**Перечень должностей работников муниципальных учреждений Наволокского городского поселения, осуществляющих деятельность в сфере культуры, которым устанавливается ежемесячная губернаторская надбавка к должностному окладу.**

|  |  |
| --- | --- |
| №  п/п | Наименование должности |
| 1 | Аккомпаниатор |
| 2 | Библиотекарь; библиограф |
| 3 | Заведующий костюмерной |
| 4 | Заведующий отделом (сектором) библиотеки |
| 5 | Заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры и отдыха, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций |
| 6 | Звукорежиссер |
| 7 | 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 |
| 8 | Режиссер |
| 9 | Художественный руководитель |
| 10 | Руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам |

2. Опубликовать настоящее решение в газете «Наволокский вестник».

3. Настоящее решение вступает в силу со дня его принятия и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2012 года.

Глава Наволокского городского поселения

Кинешемского муниципального района Л.И. Туманова