|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Герб_97_2_цвет |  |

**АДМИНИСТРАЦИЯ КОЛПАШЕВСКОГО РАЙОНА ТОМСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

26.03.2015 № 339

Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Колпашевского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», решением Думы Колпашевского района от 26.11.2008 № 564 «О введении новых систем оплаты труда»

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Колпашевского района согласно приложению.

2. Настоящее постановление вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01.01.2015.

3. Контроль за исполнением постановления возложить на заместителя Главы Колпашевского района по социальным вопросам Щукина А.В.

Глава района А.Ф.Медных

Т.Б.Бардакова

5 27 43

Приложение к постановлению

Администрации Колпашевского района

от 26.03.2015 № 339

# ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Колпашевского района**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, находящихся в ведении Управления по культуре, спорту и молодёжной политике Администрации Колпашевского района (далее – учреждения культуры), устанавливая:

- размеры должностных окладов;

- наименования, условия осуществления и размеры компенсационных выплат;

- наименования, условия осуществления и размеры стимулирующих выплат.

1.2. Оплата труда работников учреждений культуры производится в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре и туризму Томской области и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений», решением Думы Колпашевского района от 26.11.2008 № 564 «О введении новых систем оплаты труда», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области и органов местного самоуправления Колпашевского района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера муниципальных учреждений культуры устанавливается муниципальными правовыми актами органов местного самоуправления Колпашевского района.

1.4. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в планах финансово-хозяйственной деятельности (бюджетных сметах) учреждений культуры на соответствующий финансовый год, средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, предусмотренной Уставом учреждения, субсидий из средств областного и местного бюджетов.

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор работника.

1.6. При выплате заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведённых удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ).

1.7. Месячная заработная плата работника, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного законодательством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

1.8. Оплата труда работников, работающих на условиях как внутреннего, так и внешнего совместительства, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объёма работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.9. Заработная плата работника учреждения зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и предельными размерами не ограничивается.

**2. Должностные оклады**

2.1. При установлении порядка определения размеров окладов на основе соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ) по должностям и категориям работников учитываются требования к профессиональной подготовке, уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности выполняемой работы. Размеры окладов определяются по должностям, включенным в штатное расписание учреждения культуры.

2.2. Работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», устанавливаются должностные оклады в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного оклада /рублей/ |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=68D58DF2B2A539EB1CBEBB965EAC1151B55309479396FED393F0545E66F5F9D47E92F25A8FCAB2SClDE) "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава" | 3 253 – 3 518 |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=68D58DF2B2A539EB1CBEBB965EAC1151B55309479396FED393F0545E66F5F9D47E92F25A8FCAB2SClFE) "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 4 561 – 4 980 |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=68D58DF2B2A539EB1CBEBB965EAC1151B55309479396FED393F0545E66F5F9D47E92F25A8FCAB2SCl8E) "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена", в том числе: | 4 647 – 6 108 |
| Библиотекарь | 4 647 – 4 847 |
| [ПКГ](consultantplus://offline/ref=68D58DF2B2A539EB1CBEBB965EAC1151B55309479396FED393F0545E66F5F9D47E92F25A8FCAB2SClAE) "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии", из них | 5 977 – 6 373 |
| Заведующий сектором, частью | 5 977 – 6 373 |
| Руководитель творческого коллектива | 5 977 – 6 373 |

2.3. Должностные оклады работников культуры и искусства, должности которых не включены в ПКГ, устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должности | Размер должностного оклада /рублей/ |
| Художественный руководитель | 5 977 – 6 373 |
| Начальник отдела Дом культуры «Лесопильщик» | 5 977 – 6 373 |
| Начальник отдела Дом культуры «Рыбник» | 5 977 – 6 373 |

2.4. Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанных в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Должности, относящиеся к: | Размер должностного оклада /рублей/ |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | 3 452 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | 4 534 – 4 980 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | 4 780 – 5 711 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвёртого уровня» | 5 843 – 6 241 |

2.5. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении персональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливается в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС):

|  |  |
| --- | --- |
| Разряд работ в соответствии с ЕТКС | Размер должностного оклада  (рублей) |
| 1 разряд | 3 187 – 3 293 |
| 2 разряд | 3 293 – 3 398 |
| 3 разряд | 3 398 – 3 507 |
| 4 разряд | 4 581 – 4 686 |
| 5 разряд | 4 686 – 4 807 |
| 6 разряд | 4 807 – 4 914 |
| 7 разряд | 4 914 – 5 046 |
| 8 разряд | 5 046 – 5 179 |

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. Работникам учреждений культуры в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

3.1.2. доплата за совмещение профессий;

3.1.3. доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы;

3.1.4. доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором;

3.1.5. доплата за работу в ночное время;

3.1.6. повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

3.1.7. повышенная оплата за сверхурочную работу;

3.1.8. выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

3.2.  Выплата работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в размере не более 5 % оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда, если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, не должна быть установлена в ином размере.

Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признаётся безопасным, то указанная выплата снимается.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой дополнительной работы по иной профессии (должности) при наличии вакансии. Размер доплаты может составлять до 50% оклада (должностного оклада).

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

3.4. Размер доплаты за расширение зон обслуживания или увеличение объёма работ устанавливается руководителем учреждения по согласованию с работником в пределах до 50% от должностного оклада в зависимости от объёма и сложности выполняемых работ.

3.5. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, не может превышать 50% оклада (должностного оклада) по замещаемой профессии (должности).

Доплата устанавливается за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством за ним сохраняется рабочее место (должность).

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, может возлагаться на одного работника или распределяться между несколькими работниками.

Размер доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который они устанавливаются, определяется по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35% должностного оклада (часовой тарифной ставки). Количество отработанных в ночное время часов определяется на основании графиков работы и приказов руководителя учреждения.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

3.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

3.8. Повышенная оплата за сверхурочную работу устанавливается работникам, которые были привлечены для выполнения сверхурочной работы с их письменного согласия и в соответствии с приказами руководителя учреждения и графиками работы.

Размер повышенной оплаты за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьёй 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.9. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 3.1. настоящего Положения, работникам, работающим в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, устанавливаются компенсационные выплаты за работу в сельской местности в диапазоне от 445 до 1 580 рублей.

Перечень должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности, определен в приложении 1 к настоящему Положению.

3.10. В местностях с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяется:

- районный коэффициент – 1,5;

- процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – не более 50%.

Работникам учреждений, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, устанавливается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в этих местностях в размере 10% к заработной плате по истечении первого года работы с увеличением на 10% за каждый последующий год работы до достижения 50% к заработной плате.

Работникам учреждений, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в возрасте до 30 лет, а также прожившим в этих районах не менее одного года, устанавливается процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в этих местностях в размере 10% к заработной плате по истечении шести месяцев работы с увеличением на 10% за каждые последующие шесть месяцев работы до достижения 50% к заработной плате.

Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях начисляются на все виды выплат, входящих в состав оплаты труда работников, в порядке, определённом законодательством РФ.

3.11. Компенсационные выплаты устанавливаются по основной работе и по работе, осуществляемой по совместительству, пропорционально отработанному времени.

3.12. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

3.13. Компенсационные выплаты, указанные в разделе 3 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

**4. Стимулирующие выплаты**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников учреждения, как в процентах, так и в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Администрации Томской области. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется после обязательных и компенсационных выплат. При отсутствии или недостатке финансовых средств учреждение вправе приостановить выплаты стимулирующего характера.

4.2. Работникам учреждений культуры могут устанавливаться следующие стимулирующие выплаты:

4.2.1.Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

4.2.2. Стимулирующая надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке.

4.2.3. Стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры.

4.2.4. Стимулирующая надбавка руководителям и специалистам учреждения, имеющим специальные звания, начинающиеся со слов «Заслуженный», «Народный».

4.2.5. Стимулирующая надбавка молодым специалистам.

4.2.6. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряжённость работы.

4.2.7. Премиальные выплаты:

- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.3. Работникам, занимающим должности, указанные в пунктах 2.2– 2.5. настоящего Положения, устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

4.3.1. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов, в пределах обеспечения финансовыми средствами.

4.3.2. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов (фактической загрузки в репертуаре, участия в подготовке новых мероприятий, за организацию и проведение выставок (экспозиций), тематических лекций, внестационарное обслуживание пользователей, за работу с клубными и кружковыми формированиями, за работу в коллективе, имеющем звания «академический», «народный», образцовый», за обслуживание инвалидов по зрению либо слуху, в том числе на дому, и т.п.) в пределах обеспечения финансовыми средствами.

4.3.3. Конкретизация оснований, размеров и условий выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждается локальным нормативным актом Учредителя и не могут превышать 6 000 рублей.

4.3.4. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера в размере не менее 60 процентов от должностного оклада устанавливается работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников культуры, искусства и кинематографии, в музеях, библиотеках, культурно-досуговых учреждениях (учреждениях клубного типа).

4.3.5. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера работникам, занимающим должности, относящиеся к общеотраслевым профессиям рабочих, устанавливается с учётом уровня его профессиональной подготовленности и за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым Учредителем, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 4 000 рублей.

4.3.6. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам, в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации. Размер надбавки устанавливается приказом руководителя по каждому работнику индивидуально в зависимости от размера его месячной заработной платы

4.3.7. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение календарного года.

4.3.8. Оклад (должностной оклад) и персональная надбавка стимулирующего характера не образуют новый оклад.

4.3.9. Персональная надбавка стимулирующего характера не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.4. Стимулирующая надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке устанавливается библиотечным работникам учреждений в следующем размере:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Сумма надбавки (руб.) |
| от 5 до 10 лет включительно | 695 |
| от 10 до 15 лет включительно | 940 |
| от 15 до 20 лет включительно | 1080 |
| от 20 до 25 дет включительно | 1355 |
| свыше 25 лет | 1560 |

Выплата надбавки производится в соответствии с Законами Томской области от 09.10.1997 № 573 «О библиотечном деле и обязательном экземпляре документов в Томской области», от 24.11.2009 № 253-ОЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Томской области, регулирующие оплату труда работников культуры и искусства» и постановлением Администрации Томской области от 01.12.2004 № 83а «Об утверждении Положения об исчислении и порядке назначения ежемесячной надбавки за суммированный стаж работы в областных библиотеках».

4.5. Руководителям и специалистам учреждений культуры и искусства, за исключением работников библиотек, устанавливается стимулирующая надбавка за стаж работы в отрасли культуры в следующих размерах:

|  |  |
| --- | --- |
| Стаж работы | Сумма надбавки (руб.) |
| от 5 до 10 лет включительно | 725 |
| от 10 до 15 лет включительно | 1155 |
| от 15 до 20 лет включительно | 1610 |
| свыше 20 лет | 2055 |

Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области» и постановлением Администрации Томской области от 15.02.2008 № 24а «О порядке начисления и выплаты надбавок работникам культуры и искусства, а также пенсионерам из их числа».

4.6. Специалистам муниципальных учреждений культуры, имеющим специальные звания, устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почётного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почётного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почётного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области».

При наличии у работника двух и более почётных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.7. Молодым специалистам в возрасте до 28 лет включительно, поступившим на работу в учреждение не позднее трёх месяцев со дня окончания профильного высшего или среднего учебного заведения, в течение 3-х лет устанавливается стимулирующая ежемесячная надбавка в размере 1000 рублей.

Выплата надбавки производится в соответствии с Законом Томской области от 13.06.2007 № 112-ОЗ «О реализации государственной политики в сфере культуры и искусства на территории Томской области».

Указанная выплата выплачивается в пределах средств, предусмотренных на вышеуказанные цели, ежегодно устанавливаемых законом Томской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год.

4.8. Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряженность работы.

Стимулирующая надбавка за интенсивность и напряжённость труда устанавливается в целях стимулирования труда, связанного с интенсивностью выполняемой работы.

Конкретные размеры и условия выплаты стимулирующей надбавки за интенсивность и напряжённость работы утверждается локальным нормативным актом, принимаемым с учётом мнения представительного органа работников или коллективным договором с соблюдением условия, что сумма надбавки не может превышать 1 000 рублей.

4.9. Премиальные выплаты.

4.9.1. Работникам учреждений культуры за выполненную работу могут устанавливаться следующие премии:

- за выполненную работу по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;

- за качество выполняемых работ;

- за выполнение особо важных и срочных работ.

4.9.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно с учётом мнения представительного органа работников и утверждаются локальным нормативным актом Учредителя.

При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

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

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

- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

- другие критерии, устанавливаемые учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников.

4.10. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в разделе 4 настоящего Положения, не образуют новый должностной оклад.

4.11. Стимулирующие выплаты, указанные в разделе 4 настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

4.12. Работникам, занятым по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в разделе 4 настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

**5. Материальная помощь**

5.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений культуры оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работнику определяется в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учётом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимается руководителем учреждения с учётом мнения представительного органа.

5.2. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

5.3. Выплата материальной помощи осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

Приложение к Положению о системе оплаты труда

работников муниципальных учреждений

культуры Колпашевского района

**Перечень**

**должностей работников, которым устанавливается компенсационная выплата за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности**

- начальник (заведующий) отдела;

- заведующий отделом (сектором);

- главный библиотекарь;

- художественный руководитель;

- библиотекарь;

- руководитель коллектива;

- художник-постановщик;

- аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер);

- звукооператор.