Государственное бюджетное учреждение культуры

Рязанской области

«Рязанский областной научно-методический центр

народного творчества»

Нормативно-правовой аспект культурной политики в муниципальных образованиях Рязанской области

(муниципальные нормативно-правовые материалы

по деятельности культурно-досуговых учреждений

Рязанской области)

Сборник № 1-2

Рязань

2013

Дубровина Л.И. (автор-составитель). Нормативно-правовой аспект культурной политики в муниципальных образованиях Рязанской области.- Рязань: ГБУК РОНМЦ НТ, 2013.

Современное развитие культурно-досуговых учреждений происходит на фоне коренных преобразований во всех сферах жизни российского государства от экономики до идеологии. Социальный заказ со стороны государства и общества на социально-культурную деятельность преобразовался в направлении повышения требования к профессионализму руководителей культурно-досуговых учреждений, необходимостью овладения знаниями в области менеджмента, юриспруденции, экономики и т.д. В сборник вошли разработанные на муниципальном уровне нормативно-правовые материалы по деятельности учреждений культуры Михайловского, Александро-Невского, Пителинского, Сараевского, Шацкого районов. Этот положительный опыт поможет руководителям клубных учреждений в подготовке документации по деятельности клубов. Материал печатается без изменений.

©ГБУК «Рязанский областной научно-методический центр народного творчества», 2013 г.

УТВЕРЖДАЮ

Глава муниципального образования –

Михайловский муниципальный район

Рязанской области

Постановление №



УСТАВ

Муниципального учреждения культуры Районный Дом культуры муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области

г. Михайлов

2011 г

1. Общие положения
2. Муниципальное учреждение культуры Районный Дом культуры муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области (далее по тексту - Учреждение) является некоммерческой организацией.
3. Полное официальное наименование Учреждения: Муниципальное учреждение культуры Районный Дом культуры муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Официальное сокращенное наименование Учреждения: МУК РДК

Организационно-правовая форма: учреждение.

Тип: муниципальное бюджетное учреждение.

1. Учредителем Учреждения и собственником его имущества является муниципальное образование - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Функции и полномочия учредителя и собственника имущества Учреждения осуществляет администрация Михайловского муниципального района Рязанской области (далее - Учредитель и Собственник).

1. Учреждение является юридическим лицом с момента государственной регистрации, имеет печать, угловой штамп, бланки и другие реквизиты.
2. Учреждение создается для обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти области в сфере культуры.
3. Место нахождения Учреждения: 391710 Россия, Рязанская область, г. Михайлов ул. Победы, дом 3

1.7. Почтовый адрес: 391710 Россия, Рязанская область, г. Михайлов, ул. Победы,

дом 3

1. В учреждение входят 34 домов культуры и клубов района (см. Приложение). Михайловский районный Дом культуры является ведущим Домом культуры Учреждения, выполняет функции межпоселенческого Дома культуры, координационного и методического центра домов культуры и клубов района (структурных подразделений РДК), участвует в формировании культурной политики района.
2. Учреждение отвечает по своим обязательствам всем находящимся у него на праве оперативного управления имуществом, как закрепленным за ним, так и приобретенным за счет доходов, полученных от приносящей доход деятельности, за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за ним Учредителем или приобретенного Учреждением за счет выделенных ему Учредителем средств, а также недвижимого имущества.

Собственник имущества Учреждения не несет ответственности по обязательствам Учреждения.

1. Учреждение в своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, международными правовыми нормами, действующими на территории Российской Федерации, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, Уставом (Основным Законом) Рязанской области, нормативными правовыми и распорядительными актами Рязанской области, приказами учредителей и настоящим Уставом.
2. Учреждение от своего имени приобретает имущественные и личные неимущественные права и несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в суде общей юрисдикции и арбитражном суде в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Цели и виды деятельности Учреждения

* 1. Учреждение осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными законодательством Российской Федерации, Рязанской области и настоящим Уставом, в целях обеспечения реализации предусмотренных законодательством Российской Федерации полномочий органов государственной власти Рязанской области в сфере культуры.
  2. Цели деятельности Учреждения:
* удовлетворение потребностей населения в сохранении и развитии традиционного народного художественного творчества, любительского искусства, другой самодеятельной творческой инициативы и социально-культурной активности населения;
* создание благоприятных условий для организации культурного досуга и отдыха жителей муниципального образования;
* предоставление услуг социально-культурного, просветительского, оздоровительного и развлекательного характера, доступных для широких слоев населения;
* поддержка и развитие самобытных национальных культур, народных промыслов и ремесел;
* развитие современных форм организации культурного досуга с учетом потребностей различных социально-возрастных групп населения;
  1. Для достижения целей, указанных в пункте 2.2 настоящего Устава, Учреждение осуществляет следующие виды деятельности:
* создание и организация работы любительских творческих коллективов, кружков, студий, любительских объединений, клубов по интересам различной направленности и других клубных формирований;
* проведение различных по форме и тематике культурно-массовых мероприятий, праздников, представлений, смотров, фестивалей, конкурсов, концертов, выставок, вечеров, спектаклей, игровых развлекательных программ и других форм показа результатов творческой деятельности клубных формирований;
* проведение спектаклей, концертов и других культурно-зрелищных и выставочных мероприятий, в том числе с участием профессиональных коллективов, исполнителей, авторов;
* организация работы лекториев, народных университетов, школ и курсов по различным отраслям знаний, других форм просветительской деятельности, в том числе и на абонементной основе;
* оказание консультативной, методической и организационно-творческой помощи в подготовке и проведении культурно-досуговых мероприятий;
* изучение, обобщение и распространение опыта культурно-массовой, культурно- воспитательной, культурно-зрелищной работы Учреждения и других культурно-досуговых учреждений;
* повышение квалификации творческих и административно-хозяйственных работников учреждения и других культурно-досуговых учреждений;
* осуществление справочной, информационной и рекламно-маркетинговой деятельности;
* организация кино и видеообслуживания населения;
* предоставление гражданам дополнительных досуговых и сервисных услуг.

2.3.1 Основные и иные виды деятельности, приносящие доход:

* организация и проведение вечеров отдыха, танцевальных и других вечеров, праздников, встреч, гражданских и семейных обрядов, литературно-музыкальных гостиных, балов, дискотек, концертов, спектаклей и других культурно-досуговых мероприятий, в том числе по заявкам организаций, предприятий и отдельных граждан;
* предоставление оркестров, ансамблей, самодеятельных художественных коллективов и отдельных исполнителей для семейных и гражданских праздников и торжеств;
* обучение в платных кружках, студиях, на курсах;
* оказание консультативной, методической и организационно-творческой помощи в подготовке и проведении культурно-досуговых мероприятий;
* предоставление услуг по прокату сценических костюмов, культурного и другого инвентаря, аудио- и видеокассет с записями отечественных и зарубежных музыкальных и художественных произведений, звукоусилительной и осветительной аппаратуры и другого профильного оборудования, изготовление сценических костюмов, обуви, реквизита;
* организация в установленном порядке работы спортивно-оздоровительных клубов и секций, групп туризма и здоровья, компьютерных клубов, игровых и тренажерных залов и других подобных игровых и развлекательных досуговых объектов;
* организация и проведение ярмарок, лотерей, аукционов, выставок-продаж;
* предоставление помещений в аренду;
* предоставление услуг по организации питания и отдыха посетителей;
* иные виды предпринимательской деятельности, содействующие достижению целей создания Учреждения.

Указанные в настоящем подпункте виды деятельности Учреждения являются видами деятельности, приносящей доход.

Учреждение вправе осуществлять виды деятельности, указанные в настоящем подпункте, лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых оно создано, и соответствующие указанным целям.

* 1. Муниципальные задания для Учреждения формируются и утверждаются Учредителем Учреждения в порядке, определенном Главой муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области, в соответствии с предусмотренными настоящим Уставом основными видами деятельности Учреждения.

Учреждение осуществляет в соответствии с муниципальными заданиями и (или) обязательствами перед страховщиком по обязательному социальному страхованию деятельность, связанную с выполнением работ, оказанием услуг, относящихся к его основным видам деятельности, в сфере, указанной в пункте 2.1 настоящего Устава.

Учреждение не вправе отказаться от выполнения муниципального задания.

* 1. Учреждение вправе сверх установленного муниципального задания, а также в случаях, определенных федеральными законами, в пределах установленного муниципального задания выполнять работы, оказывать услуги, относящиеся к его основным видам деятельности, указанным в подпункте 2.3.1 пункта 2.3 настоящего Устава, для граждан и юридических лиц за плату и на одинаковых при оказании одних и тех же услуг (выполнении работ) условиях. Порядок определения указанной платы устанавливается Учредителем, если иное не предусмотрено федеральным законом.
  2. Право Учреждения осуществлять деятельность, на которую в соответствии с законодательством Российской Федерации требуется специальное разрешение - лицензия, возникает у Учреждения с момента ее получения или в указанный в ней срок и прекращается по истечении срока ее действия, если иное не установлено федеральным законодательством.

3. Имущество Учреждения и финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждением

* 1. Собственником имущества Учреждения является муниципальное образование - Михайловский муниципальный район Рязанской области.
  2. Имущество Учреждения закрепляется за ним на праве оперативного управления.
  3. Решение об отнесении имущества Учреждения к категории особо ценного движимого имущества принимается одновременно с принятием решения о закреплении указанного имущества за Учреждением или о выделении денежных средств Учреждению на приобретение указанного имущества.
  4. Земельный участок, необходимый для осуществления уставной деятельности Учреждения, предоставляется ему на праве постоянного (бессрочного) пользования.
  5. Источниками формирования имущества и денежных средств Учреждения являются:
* бюджетные субсидии;
* средства от приносящей доход деятельности;
* имущество, закрепляемое за Учреждением на праве оперативного управления;
* пожертвования;
* другие, не запрещенные законом поступления.
  1. Имущество и денежные средства Учреждения отражаются на его балансе и используются для достижения целей, определенных настоящим Уставом.

Недвижимое имущество, закрепленное за Учреждением или приобретенное за счет средств, выделенных ему Учредителем на приобретение этого имущества, а также находящееся у Учреждения особо ценное движимое имущество подлежат обособленному учету в установленном действующим законодательством порядке.

* 1. Учреждение в отношении закрепленного за ним имущества осуществляет права владения, пользования и распоряжения им в пределах, установленных законодательством Российской Федерации.
  2. Учреждение использует закрепленное за ним имущество и имущество, приобретенное на средства, выделенные ему Учредителем, исключительно для целей и видов деятельности, отраженных в настоящем уставе.
  3. Учреждение с согласия Учредителя имеет право:
* распоряжаться особо ценным движимым имуществом, закрепленным за ним или приобретенным за счет средств, выделенных ему Учредителем на приобретение такого имущества, а также недвижимым имуществом;
* передавать имущество, за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за ним или приобретенного за счет средств, выделенных ему Учредителем на приобретение такого имущества, а также недвижимого имущества, некоммерческим организациям в качестве их учредителя или участника.
  1. Учреждение обязано эффективно использовать имущество, закрепленное за ним на праве оперативного управления, обеспечивать его сохранность и надлежащий учет, не допускать ухудшения его технического состояния за исключением случаев, связанных с нормальным износом и форс-мажорными обстоятельствами, осуществлять текущий и капитальный ремонт имущества.
  2. Функции и полномочия по ведению налогового учета, бухгалтерского учета и статистической отчетности о результатах хозяйственной и иной деятельности в порядке, установленном федеральным законодательством Учреждение может передавать специализированной организации по договору.
  3. Финансовое обеспечение выполнения муниципального задания Учреждением осуществляется в виде субсидий из муниципального бюджета на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также на иные цели.

Учреждение ежегодно в сроки, определенные Учредителем, представляет Учредителю расчет нормативных затрат на оказание Учреждением муниципальных услуг и затрат на содержание недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленных за Учреждением или приобретенных за счет выделенных ему Учредителем средств на приобретение такого имущества, расходов на уплату налогов, в качестве объекта налогообложения по которым признается соответствующее имущество, в том числе земельные участки.

* 1. Учреждение открывает лицевые счета в органах Федерального казначейства (финансовых органах).

Неиспользованные до конца финансового года остатки субсидий, предоставленных Учреждению на выполнение муниципального задания, остаются в распоряжении Учреждения и используются в очередном финансовом году на те же цели.

* 1. В случае сдачи в аренду с согласия собственника имущества, получаемого в установленном порядке, недвижимого имущества или особо ценного движимого имущества, закрепленного за Учреждением или приобретенного Учреждением за счет средств, выделенных ему Учредителем на приобретение такого имущества, финансовое обеспечение содержания такого имущества Учредителем не осуществляется.
  2. Учреждение не вправе размещать денежные средства на депозитах в кредитных организациях, а также совершать сделки с ценными бумагами, если иное не предусмотрено федеральными законами.

4. Организация деятельности Учреждения

4.1. Учреждение осуществляет финансово-хозяйственную деятельность в пределах, установленных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, настоящим Уставом.

* 1. Учреждение строит свои взаимоотношения с другими организациями и гражданами во всех сферах своей деятельности на основании договоров. В своей деятельности Учреждение учитывает интересы потребителей, обеспечивает качество продукции, работ, услуг.
  2. Учреждение имеет право:
* заключать гражданско-правовые договоры бюджетного учреждения на поставку товаров, выполнение работ, оказание услуг для своих нужд;
* приобретать или арендовать недвижимое и движимое имущество за счет имеющихся у него денежных средств;
* планировать свою деятельность и определять перспективы развития по согласованию с Учредителем, учитывая муниципальные задания, а также исходя из спроса потребителей и заключенных договоров;
* самостоятельно устанавливать цены (тарифы) на услуги, работы и продукцию, осуществляемые Учреждением за плату, за исключением случаев, когда законодательством Российской Федерации предусмотрено государственное регулирование цен;
* создавать по согласованию с Учредителем обособленные подразделения без прав юридического лица (филиалы, представительства), утверждать их положения и назначать руководителей, при этом имущество филиалов и представительств учитывается на отдельном балансе, входящем в сводный баланс Учреждения, руководители филиалов и представительств действуют от имени Учреждения на основании доверенности, выданной руководителем Учреждения;
  1. Учреждение обязано:
* в полном объеме выполнять установленные муниципальные задания; составлять и представлять на утверждение Учредителю план финансово- хозяйственной деятельности Учреждения и отчет о его исполнении в порядке, установленном Учредителем;
* представлять Учредителю отчет о своей деятельности и использовании закрепленного за Учреждением имущества, порядок составления и утверждения которого определяется Учредителем Учреждения;
* представлять Учредителю бухгалтерскую и статистическую отчетность Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и Рязанской области, по согласованию с Учредителем заключить договор имущественного страхования;
* нести ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации за нарушение договорных и налоговых обязательств, качество продукции, работ, услуг, пользование которыми может принести вред здоровью населения, а равно нарушение иных правил хозяйствования;
* возмещать ущерб, причиненный нерациональным использованием земли и других природных ресурсов, загрязнением окружающей среды, нарушением требований охраны труда, противопожарной безопасности, санитарно-гигиенических норм и требований по защите здоровья работников, населения и потребителей продукции;
* обеспечивать выполнение мероприятий по энергосбережению, гражданской обороне, противопожарной безопасности и мобилизационной подготовке;
* обеспечивать защиту информации конфиденциального характера (включая персональные данные), учет и сохранность документов постоянного хранения и по личному составу и своевременную передачу их на государственное хранение в установленном порядке при ликвидации или реорганизации Учреждения;
* оплачивать труд работников Учреждения с соблюдением гарантий, установленных законодательством Российской Федерации и области;
* обеспечивать в установленном порядке открытость и доступность документов, предусмотренных пунктом 3 статьи 19 Федерального закона «О некоммерческих организациях» с учетом требований законодательства Российской Федерации о защите государственной тайны.
  1. Контроль за деятельностью Учреждения осуществляется Учредителем и Собственником имущества в пределах его компетенции в порядке, определенном муниципальным образованием - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

1. Управление Учреждением
   1. Управление муниципальным учреждением осуществляется:

* администрацией муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области, осуществляющей функции и полномочия учредителя муниципального учреждения;
* единоличным исполнительным органом муниципального учреждения - руководителем муниципального учреждения.
  1. К компетенции учредителя муниципального бюджетного учреждения относятся следующие вопросы:

а) осуществление мероприятий по созданию, реорганизации, изменению типа, ликвидации муниципальных бюджетных учреждений в установленном порядке;

б) утверждение Устава муниципального бюджетного Учреждения и внесение в него изменений в уставном порядке;

в) назначение на должность и освобождение от должности руководителя муниципального бюджетного учреждения, заключение и прекращение трудового договора с ним. Учредитель муниципального бюджетного учреждения вправе делегировать осуществление данного полномочия структурному подразделению администрации муниципального образования, в ведении которого находится муниципальное бюджетное учреждение;

г) формирование и утверждение муниципального задания в соответствии с предусмотренными уставом муниципального бюджетного учреждения основными видами деятельности;

д.) определение перечня особо ценного движимого имущества, закрепленного за муниципальным бюджетным учреждением собственником или приобретенного муниципальным бюджетным учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества;

е) предварительное согласование совершения муниципальным бюджетным учреждением крупных сделок, соответствующих критериям, установленным пунктом 13 статьи 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях»;

ж) принятие решения об одобрении сделок с участием муниципального бюджетного учреждения, в совершении которых имеется заинтересованность, определяемая в соответствии с критериями, установленными статьей 27 Федерального закона от12.01.1996 № 7 - ФЗ «О некоммерческих организациях»;

з) установление порядка определения платы для физических и юридических лиц за услуги (работы), относящиеся к основным видам деятельности Учреждения, оказываемые им сверх установленного муниципального задания, а также в случаях, предусмотренных федеральными законами в пределах установленного муниципального задания;

и) определение порядка составления и утверждения отчета о результатах деятельности учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества;

к) согласование распоряжения особо ценным движимым имуществом, закрепленным за Учреждением Собственником или приобретенным муниципальным бюджетным учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества;

л) согласование распоряжения недвижимым имуществом муниципального бюджетного учреждения;

м) согласование передачи некоммерческим организациям в качестве их учредителя или участника денежных средств (если иное не установлено условиями их предоставления) и иного имущества, за исключением особо ценного движимого имущества, закрепленного за Учреждением собственником или приобретенного Учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества, а также недвижимого имущества;

н) осуществление финансового обеспечения выполнения муниципального задания;

о) определение порядка составления и утверждения плана финансово-хозяйственной деятельности муниципального бюджетного учреждения;

п) установление предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности муниципального бюджетного учреждения, превышение которого влечет расторжение трудового договора с руководителем муниципального бюджетного учреждения по инициативе работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации;

р) осуществление иных функций и полномочий Учредителя Учреждения, установленных федеральными законами, законами Рязанской области и иными нормативными правовыми актами, а также Уставом муниципального бюджетного учреждения.

* 1. Единоличным исполнительным органом муниципального бюджетного учреждения является его руководитель. Назначение руководителя муниципального бюджетного учреждения и досрочное прекращение его полномочий, а также заключение и прекращение трудового договора с ним осуществляется администрацией муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области.

Администрация муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области вправе делегировать осуществление данного полномочия структурному подразделению администрации муниципального образования, в ведении которого находится муниципальное бюджетное учреждение.

Трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, или учредительными документами муниципального учреждения могут быть установлены процедуры предшествующие заключению трудового договора с руководителем муниципального бюджетного учреждения (проведение конкурса, избрание или назначение на должность и другое).

Срок полномочий руководителя муниципального бюджетного учреждения определяется трудовым договором.

* 1. К компетенции руководителя муниципального бюджетного учреждения относится решение всех вопросов, которые не составляют исключительную компетенцию учредителя муниципального бюджетного учреждения, в том числе вопросы:

а) осуществление текущего руководства деятельностью муниципального бюджетного учреждения;

б) представление интересов муниципального бюджетного учреждения и совершения сделок в порядке, установленном гражданским законодательством, законодательством Российской Федерации о размещении заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для государственных и муниципальных нужд, уставом муниципального бюджетного учреждения;

в) обеспечения формирования полной и достоверной информации о наличии муниципального имущества, его использовании, о принятых муниципальным бюджетным учреждением обязательствах, полученных муниципальным бюджетным учреждением финансовых результатах, и формирования бухгалтерской отчетности;

г) формирования учетной политики муниципального учреждения исходя из особенностей его структуры, отраслевых и иных особенностей деятельности муниципального учреждения и выполняемых им в соответствии с законодательством Российской Федерации полномочий;

д.) утверждения внутренних документов, регламентирующих внутренний трудовой распорядок муниципального бюджетного учреждения, в порядке, установленном трудовым законодательством;

е) реализации муниципального задания;

ж) утверждения отчета о результатах деятельности муниципального бюджетного учреждения и об использовании закрепленного за ним муниципального имущества и предоставления его на согласование в соответствии с установленным порядком;

з) своевременного учета (кадастрового и технического) недвижимого имущества, земельных участков, а также обеспечения государственной регистрации возникновения и прекращения права оперативного управления на недвижимое имущество муниципального бюджетного учреждения, права постоянного (бессрочного) пользования на земельные участки;

и) обеспечения сохранности, надлежащего содержания недвижимого имущества и особо ценного движимого имущества, закрепленного за муниципальным бюджетным учреждением собственником или приобретенного муниципальным бюджетным учреждением за счет средств, выделенных ему собственником на приобретение такого имущества.

* 1. Руководитель муниципального учреждения имеет право действовать от имени муниципального учреждения без доверенности

6. Трудовые отношения

* 1. В Учреждении действует система найма работников, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации.
  2. Работники Учреждения в установленном порядке подлежат медицинскому и социальному страхованию и социальному обеспечению.
  3. Учреждение обеспечивает здоровые и безопасные условия труда и несёт ответственность за соблюдение Федерального закона «Об основах охраны труда»

7. Реорганизация, изменение типа и ликвидация Учреждения, внесение изменений в Устав Учреждения

7.1. Решение о реорганизации, изменении типа Учреждения, его ликвидации принимается Главой муниципального образования - Михайловский муниципальный район.

7.2. Реорганизация, изменение типа, ликвидация Учреждения осуществляются в соответствии с законодательством Российской Федерации в порядке, установленном Главой муниципального образования - Михайловский муниципальный район.

7.3. Требования кредиторов ликвидируемого Учреждения удовлетворяются за счет имущества, на которое в соответствии с законодательством Российской Федерации может быть обращено взыскание.

7.4. Имущество Учреждения, оставшееся после удовлетворения требований кредиторов, а также имущество, на которое в соответствии с законодательством Российской Федерации не может быть обращено взыскание по обязательствам Учреждения, передается ликвидационной комиссией органу по управлению имуществом муниципального образования.

* 1. При ликвидации и реорганизации Учреждения, высвобождаемым работникам гарантируется соблюдение их прав и интересов в соответствии с законодательством Российской Федерации.
  2. Образовавшиеся при осуществлении деятельности Учреждения архивные документы в упорядоченном состоянии передаются при реорганизации Учреждения его правопреемнику, а при ликвидации Учреждения на государственное хранение.
  3. Внесение изменений в Устав Учреждения осуществляется Учредителем Учреждения в порядке, установленном Главой муниципального образования - Михайловский муниципальный район.

Список

Домов культуры, клубов, входящих в муниципальное учреждение культуры Районный Дом культуры муниципального образования - Михайловский муниципальный район Рязанской области

1. Районный Дом культуры
2. Автоклуб
3. Бычковский сельский Дом культуры
4. Виленский сельский Дом культуры
5. Голдинский сельский Дом культуры
6. Жмуровский сельский Дом культуры
7. 3аревский сельский Дом культуры
8. 3меинский Дом культуры
9. Ильичевский сельский Дом культуры
10. Каморинский сельский Дом культуры
11. Классоновский сельский Дом культуры
12. Коровинский сельский Дом культуры
13. Малинковский сельский Дом культуры
14. Некрасовский сельский Дом культуры
15. Новопанский сельский Дом культуры
16. Первомайский Дом культуры
17. Печерниковский сельский Дом культуры
18. Поярковский сельский Дом культуры
19. Рачатниковский сельский Дом культуры
20. Слободской сельский Дом культуры
21. Трепольский сельский Дом культуры
22. Фрунзенский сельский Дом культуры
23. Чапаевский сельский Дом культуры
24. Щетининский сельский Дом культуры
25. Иваньковский сельский клуб
26. Ижеславльский сельский клуб
27. Красновский сельский клуб
28. Сельский клуб отделения «Возрождение»
29. Помозовский сельский клуб
30. Октябрьский Дом культуры
31. Пушкарский сельский клуб
32. Стрелецко-Высельский сельский клуб
33. Чуриковский сельский клуб
34. Щёголевский сельский клуб

**СОГЛАСОВАНО: УТВЕРЖДАЮ:**

**Председатель райкома профсоюза Директор МУК «РДК»**

**Работников культуры \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_В.А. Лаврова**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_С.А. Пчелинцева 16.07.2011 г.**

**26.07.2011 г. М.П.**

**М.П**

**Положение**

**об оплате труда работников**

**муниципального учреждения культуры «Районный Дворец культуры»**

р.п. Александро-Невский

Содержание

[Раздел 1. Общие положения](#bookmark0) [Раздел 2. Основные условия оплаты труда](#bookmark1) [Раздел **3**. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии](#bookmark2)

Раздел 4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

[Раздел 5. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих](#bookmark12)

[Раздел 6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера](#bookmark13)

[Раздел 7. Порядок и условия выплат компенсационного характера](#bookmark14)

Раздел 8. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей, главного бухгалтера

Раздел 9. Другие вопросы оплаты труда

Приложение

1. **Общие положения**
2. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Районный Дворец культуры», для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по Единой тарифной сетке по оплате труда работников государственных учреждений Рязанской области (далее Положение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципального учреждения культуры «районный Дворец культуры» ( далее МУК «РДК»)
3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.
4. Заработанная плата работников МУК «РДК» (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработанной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждения в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, при условии сохранения объёма должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.
5. Месячная заработанная плата работника МУК «РДК», полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Рязанской области.
6. Оплата труда работников МУК «РДК», занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определённых трудовым договором. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объёма работ.
7. Определение размеров заработанной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей, а также по внутреннему совмещению, учитывая повышающие коэффициенты, компенсационные и иные выплаты.
8. Оплата труда работников МУК «РДК» включает в себя базовый (минимальный) оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничиваются.
9. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашеним, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением.

**2. Основные условия оплаты труда**

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (ставок) работников МУК «РДК» устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учётом сложности и объёма выполняемой работы по результатам аттестации проводимой в учреждении на основании локальных нормативных актов).

2.2. Работникам МУК «РДК» могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

1. повышающий коэффициент по занимаемой должности;
2. повышающий коэффициент за специфику работы;
3. персональный повышающий коэффициент
4. Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер оплаты труда работников МУК «РДК» определяется путем суммирования минимального оклада (ставки), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ГЖГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование.
2. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы - величина повышения, применяемая к минимальному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам МУК «РДК».
3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Выплата персонального коэффициента к окладу носит стимулирующий характер.

Работникам МУК «РДК» могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты.

1. **Порядок и условия оплаты труда работников МУК «РДК», занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии**

3.1 Базовые (минимальные) размеры окладов работников МУК «РДК», занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утверждённым приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007г. №570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников МУК «Районный Дворец культуры» (ПКГ) | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового (минимального) оклада (руб.) |
| 1. ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» |  | 2200 |
| 2. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | Аккомпаниатор, руководитель кружка, ведущий дискотеки | 2800 |
| 3. ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | Методист, специалист по жанрам творчества. | 3800 |
| 4. ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | заведующий отделом (сектором), режиссер, заведующий постановочной частью, звукорежиссёр | 4000 |

1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 5% -10% ниже окладов соответствующих руководителей.
2. Работникам МУК «РДК», занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовым (минимальным) окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностных категорий, по которым устанавливается повышающий коэффициент по занимающей | Размер повышающего коэффициента |
| должности |  |
| - главный | 0,25 |
| - ведущий | 0,2 |
| - первой категории | 0,1 |
| - второй категории | 0,05 |

- повышающий коэффициент за специфику работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы | Размер повышающего коэффициента |
| За работу в МУК «Районный Дворец культуры» | 0,5 |
| За методическую работу | 0,1 |
| За работу в сельской местности | 0,25 |

1. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.
2. Работникам МУК «РДК», занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к базовым (минимальным) окладам (ставкам):

* персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы;

Данный коэффициент учитывает работу специалистов при ненормированном рабочем дне с перерывом 2,5-3 часа, а также работу разъездного характера (служебные командировки). Оплата по данному коэффициенту сотрудникам Дворца культуры производится по приказу директора по итогам месяца, в зависимости от количества командировок, от степени участия в подготовке и проведении мероприятий. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Решение об установлении данного коэффициента и его конкретном размере принимается директором МУК «РДК» единолично в отношении каждого работника.

- персональный повышающий коэффициент к окладу за методическую работу;

Данный коэффициент учитывает работу творческих сотрудников МУК «РДК» по подготовке и изданию методических, сценарных материалов, разработок (репертуарные сборники по различным жанрам народного творчества, сценарные материалы по развитию традиционной народной культуры, популяризация передового опыта проведения массовых мероприятий, диспутов, конкурсов в культурно-досуговых учреждениях района). Данный коэффициент устанавливается работникам учреждения по итогам работы за месяц с учетом количества выполненных методических разработок в размере 0,2-3,0.

- персональный повышающий коэффициент к окладу за проведение учебных мероприятий;

Данный коэффициент учитывает работу сотрудников МУК «РДК» по подготовке и проведению учебных мероприятий, реализации социально- культурных проектов, разработке программ занятий семинара или творческой лаборатории, пополнение репертуара кружков самодеятельного народного творчества. Данный коэффициент устанавливается работникам МУК «РДК» по итогам работы за месяц. Размер указанного персонального повышающего коэффициента может достигать 3,0.

Решение об установлении данных персональных повышающих коэффициентов и их конкретных размерах принимается директором МУК «РДК» единолично в отношении каждого работника и оговаривается в приказе.

1. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы по учреждению, по занимаемой должности устанавливается постоянно. Персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы, за методическую работу и за проведение учебных мероприятий сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.
2. Руководитель МУК «РДК» может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

1. Работникам МУК «РДК», занимающим должности работников культуры, искусства и кинематографии могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 6, 7 настоящего Положения.

**4. Порядок и условия оплаты труда работников МУК «РДК», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

4.1. Базовые (минимальные) оклады работников МУК «РДК», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих МУК «Районный Дворец культуры (ПКГ) | | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | | Размер базового (минимальные) оклада (руб.) | | Размер повышающего коэффициента |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | |  | | 2200 | |  |
| 1 квалификационный уровень | |  | |  | | - |
| 2 квалификационный уровень |  | |  | | од | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** |  | | 2800 | |  | |
| 1 квалификационный уровень | Художник - оформитель, инспектор по кадрам | |  | |  | |
| 2 квалификационный уровень |  | |  | | 0,03 | |
| 3 квалификационный уровень |  | |  | | 0,06 | |
| 4 квалификационный уровень |  | |  | | 0,09 | |
| 5 квалификационный уровень |  | |  | | 0,12 | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** |  | | 3200 | |  | |
| 1 квалификационный уровень |  | |  | | - | |
| 2 квалификационный уровень |  | |  | | 0,03 | |
| 3 квалификационный уровень |  | |  | | 0,06 | |
| 4 квалификационный уровень |  | |  | | 0,09 | |
| 5 квалификационный уровень |  | |  | | 0,12 | |
| **ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | Заведующие обособленными структурными подразделениями | | 4000 | |  | |
| 1 квалификационный уровень |  | |  | | - | |
| 2 квалификационный уровень |  | |  | | 0,03 | |
| 3 квалификационный уровень |  | |  | | 0,06 | |

4.2. Работникам МУК «РДК», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовым (минимальным) окладам:

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п.4.1. настоящего раздела;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы | Размер повышающего коэффициента |
| За работу в МУК «Районный Дворец культуры» | 0,5 |
| За методическую работу | 0,1 |
| За работу в сельской местности | 0,25 |

4.3. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

1. Работникам МУК «РДК», занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к базовым (минимальным) окладам (ставкам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы;

Данный коэффициент учитывает работу специалистов при ненормированном рабочем дне с перерывом 2,5-3 часа, а также работу разъездного характера (служебные командировки). Оплата по данному коэффициенту сотрудникам Дворца культуры производится по приказу директора по итогам месяца, в зависимости от количества командировок, от степени участия в подготовке и проведении мероприятий.

Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Решение об установлении данного коэффициента и его конкретном размере принимается директором МУК «РДК» единолично в отношении каждого работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

1. Руководитель МУК «РДК» может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

1. Работникам МУК «РДК», занимающим должности руководителей, специалистов и служащих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 6, 7 настоящего Положения.

5. Порядок и условия оплаты труда работников МУК «РДК», осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. Базовые (минимальные) размеры окладов профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008г. № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (ПКГ) | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового (минимального) оклада (руб.) | Размер повышающего коэффициента |
| ПКГ «Профессии рабочих  культуры, искусства и кинематографии первого уровня» |  | 2000 |  |
| ПКГ «Профессии рабочих  культуры, искусства и кинематографии служащих второго уровня» |  | 2700 |  |
| 1 квалификационный уровень |  |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  |  | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень |  |  | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень |  |  | 0,15 |

5.2. Базовые (минимальные) размеры окладов работников МУК «РДК», осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 29 мая 2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих МУК Районный Дворец культуры» (ПКГ) | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Размер базового оклада (руб.) | Размер повышающего коэффициента |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  | 2000-00 |  |
| 1 квалификационный уровень | дворник, уборщик служебных помещений вахтёр, гардеробщик, сторож, |  |  |
| 2 квалификационный уровень |  |  |  |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ПКГ «Общеотраслевые** профессии **рабочих второго уровня»** |  |  |  |
| 1 квалификационный уровень | оператор газовой котельной, контролёр - кассир, слесарь- сантехник, электромонтёр,, оператор пульта киноустановки | 2700-00 |  |
| 2 квалификационный уровень | |  | 0,12 |
| : 3 квалификационный уровень |  |  | 0,15 |
| 4 квалификационный уровень |  |  | 0,17 |

5.3. Работникам МУК «РДК», занимающим профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, а также общеотраслевые профессии рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п.5.1. и 5.2. настоящего раздела соответственно;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы | Размер повышающего коэффициента |
| За работу в МУК «Районный Дворец культуры» | 0,5 |

1. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.
   1. Работникам МУК «РДК», занимающим профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии, а также общеотраслевые профессии рабочих могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы;

Данный коэффициент учитывает работу сотрудников учреждения при ненормированном рабочем дне (с перерывом 2,5-3 часа). Оплата по данному коэффициенту сотрудникам МУК «Районный Дворец культуры» производится по приказу директора по итогам месяца. Размер персонального повышающего коэффициента устанавливается в пределах 3,0. Решение об установлении данного коэффициента и его конкретном размере принимается директором МУК «РДК» единолично в отношении каждого работника.

Персональный повышающий коэффициент к окладу за режим работы устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

1. Руководитель МУК «РДК» может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов за счет средств от приносящей доход деятельности.

Размер персонального повышающего коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении, может быть сохранен или отменен.

1. Персональный повышающий коэффициент устанавливается без ограничения срока действия только в случае, если работник, осуществляющий профессиональную деятельность по профессии рабочего тарифицирован был до введения новой системы оплаты труда по 9-12 разрядам.
2. Работникам МУК «РДК», занимающим профессии рабочих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 6, 7 настоящего Положения.

**6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к базовым (минимальным) окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работников МУК «РДК» в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников с учетом мнения представительного органа.
2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам МУК «РДК».
3. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к базовому (минимальному) окладу (ставке).

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к базовому (минимальному) окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

1. Работникам МУК «РДК» могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к базовому (минимальному) окладу (ставке):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование стимулирующей надбавки | Размер надбавки |
| Надбавка к окладу работникам МУК «РДК», занимающим должности служащих за выслугу лет: при стаже работы от 1 до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет от 15 лет и выше | 10% 20% 30% 40% |
| Надбавка к окладу работникам МУК «РДК», занимающим должности рабочих профессий за выслугу лет: при стаже работы от 3 до 8 лет от 8 до 13 лет от 13 до 18 лет от 18 до 23 лет от 23 лет и выше | 10% 15% 20% 25% 30% |
| Надбавка к окладу молодым специалистам | 5% - 10% (но не выше 300 руб. за счет бюджетных средств) |
| Надбавка к окладу работникам МУК «РДК» за знание  иностранного языка:  -одного  -двух | 10%; 15% |
| Надбавка к окладу работникам МУК «РДК» за почетное звание «Заслуженный», за ученую степень кандидата наук | 8% |
| Надбавка к окладу работникам МУК «РДК» за почетное звание «Народный», за ученую степень доктора наук | 16% |

1. Величина надбавки за выслугу лет зависит от общего стажа работы в учреждениях в сфере культуры;

* стажа работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти;
* времени прохождения военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения в сфере культуры;
* времени обучения работников учреждений в сфере культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях в сфере культуры;
* стажа работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях в сфере культуры;
* времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями в сфере культуры;
* стажа трудовой деятельности в учреждениях, при условии занимаемой должности, должностям государственных учреждений в сфере культуры, независимо от ведомственной принадлежности этих учреждений.

1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется.

Состав комиссии утверждается руководителем МУК «РДК».

1. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.
2. Надбавка за качество и высокий профессиональный уровень выполняемых работ устанавливается с учетом следующих критериев:

* организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения;
* непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ, адресных инвестиционных программ;
* качественная организация и проведение крупных и особо значимых для района мероприятий;
* обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения МУК «РДК»;
* обеспечение качества выполняемых работ.

Решение об установлении надбавки и ее конкретном размере принимается директором МУК «РДК» после завершения вышеуказанных мероприятий и оформляется приказом.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу в размере 100% должностного оклада размере.

Надбавка устанавливается на определенный срок и после повторного проведения мероприятий указанных в пункте 6.8 может быть сохранена.

1. Руководитель МУК «РДК» может устанавливать надбавку за интенсивность и высокие результаты работы за счет средств от приносящей доход деятельности. Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу и максимальными размерами не ограничивается.

Надбавка устанавливается сроком не более 1 года (при условии постоянного подтверждения вышеперечисленных критериев) и по истечении, может быть сохранена или отменена.

1. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

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

- премия за образцовое качество выполняемых работ;

- премия за выполнение особо важных и срочных работ;

- премия за интенсивность и высокие результаты работ.

1. Премия за образцовое качество выполняемых работ - выплачивается работникам единовременно в размере до 5 окладов при:

- поощрении Президентом Российской Федерации,

- Правительством Российской Федерации,

- присвоении почетных званий Российской Федерации и

- награждении знаками отличия Российской Федерации,

- награждении орденами и медалями Российской Федерации;

- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской

Федерации;

- поощрении Губернатора Рязанской области, Правительством Рязанской

области, награждении знаками отличия Рязанской области;

- награждении Почетной грамотой комитета по культуре и туризму

Рязанской области.

1. Премия за выполнение особо важных и срочных работ, интенсивность и высокие результаты не применяются к работникам, которым уже установлена стимулирующая надбавка или повышающий коэффициент за указанные виды работ.

Под работами особой важности и срочности подразумеваются работы, которые выполняются по отдельному поручению руководителя учреждения с образцовым качеством, повышенной напряженностью и в особо сжатые сроки.

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

1. Премирование осуществляется по решению руководителя МУК «РДК» в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МУК «РДК», а также средств от приносящей доход деятельности направленных учреждением на оплату труда.
2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена (кроме премии, указанной в п.6.11.).

**7. Порядок и условия выплат компенсационного характера**

1. Выплаты компенсационного характера работникам МУК «РДК» устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.
2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора МУК «РДК».
3. Выплаты компенсационного характера в МУК «РДК»:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование компенсационной выплаты | Размер выплаты |
| Выплаты за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда | до 15% |
| Доплата за работу в ночное время | не менее 20% |
| Доплата за совмещение профессий (должностей) | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением об оплате труда МУК «РДК» с учетом фонда заработной платы |
| Доплата за расширение зон обслуживания | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением об оплате труда МУК «РДК» с учетом фонда заработной платы |
| Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, настоящим Положением об оплате труда МУК «РДК» с учетом фонда заработной платы |
| Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, 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. |
| Доплата за сверхурочную работу | не менее полуторного размера - за первые два часа работы и не менее двойного размера - за последующие часы;  по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно. |

1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются после проведения аттестации рабочих мест и признания их по результатам аттестации опасными.

Если по итогам очередной аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

1. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов минимального оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.6. Срок, на который устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

**8. Условия оплаты труда руководителя МУК «РДК» и его заместителей, главного бухгалтера**

1. Должностной оклад руководителя МУК «РДК» определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу в соответствии с Перечнем приложения №1 к настоящему Положению.
2. Должностной оклад руководителя МУК «РДК» может составлять до 3 размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу.

8.3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя МУК «РДК» определяется в соответствии с постановлением главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 31.12.2008г. № 1 «О Порядке исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя, государственного учреждения Рязанской области».

1. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера МУК «РДК» устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя.
2. Для руководителя предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих выплат, утверждаемых приказом комитета по культуре и туризму Рязанской области. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности МУК «РДК».

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности МУК «РДК» в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы МУК «РДК» должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя МУК «РДК».

1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя МУК «РДК» в процентах к должностному окладу или в абсолютном размере, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации в соответствии с п.7.3. настоящего

Положения.

8.7. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру МУК «РДК» компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем МУК «РДК» в соответствии с п.7.3. и разделом 6 настоящего Положения.

9. Другие вопросы оплаты труда

1. Из экономии фонда оплаты труда, а также средств полученных от приносящей доход деятельности работникам МУК «РДК» может быть оказана материальная помощь.
2. Материальная помощь выплачивается по приказу директора МУК «РДК» на основании письменного заявления работника.
3. Материальная помощь может выплачиваться:

- в связи с продолжительной болезнью (более 2-х недель) работника или члена его семьи для приобретения лекарственных средств и восстановления трудоспособности;

- по семейным обстоятельствам и в связи с трудным материальным положением;

- при вступлении в брак;

- в связи с погребением близких родственников;

- к ежегодному отпуску;

- при рождении ребёнка;

- в связи со стихийными бедствиями;

- в других случаях, когда работник нуждается в социальной поддержке.

Приложение № 1

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей работников, относимых к основному персоналу для расчета средней заработной платы и определения размеров должностного оклада руководителя муниципального учреждения культуры «Районный Дворец культуры »

1.Режиссер (с производными должностными наименованиями)

2.Методист (с производными должностными наименованиями)

3.Художники всех специальностей

**УТВЕРЖДЕНО СОГЛАСОВАНО**

**Приказом №8 от 15.08.2011 Начальник отдела**

**Директора МУК «СДК Пеньковского по культуре администрации сельского поселения» и туризму муниципального образования - М.П. \_\_\_А.Ю. Васина**

**М.П.\_\_Пителинский муниципальный район**

**Приложение № 1**

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ КУЛЬТУРЫ «СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ

МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ - ПЕНЬКОВСКОЕ СЕЛЬСКОЕ ПОСЕЛЕНИЕ», ДЛЯ КОТОРЫХ УСТАНОВЛЕНА СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА, ОТЛИЧНАЯ ОТ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПО ЕДИНОЙ ТАРИФНОЙ СЕТКЕ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЯЗАНСКОЙ ОБЛАСТИ.

1. **Общие положения**

1.1 Настоящее положение об оплате труда работников муниципальных учреждений в сфере культуры, для которых установлена система оплаты труда, отличная от системы оплаты труда по Единой тарифной сетке по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры (далее - Положение), определяет порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений в сфере культуры (далее - учреждения в сфере культуры).

1.2 Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

* 1. Заработная плата работников учреждений сферы культуры (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам учреждений в сфере культуры в соответствии с трудовым договором на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнении ими работ той же квалификации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

* 1. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.
  2. Оплата труда работников учреждений в сфере культуры включает в себя минимальный оклад (ставку), повышающие коэффициенты, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты, и предельными размерами не ограничивается.
  3. Система оплаты труда устанавливается коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Рязанской области, содержащими нормы труда, а также настоящим положением.

2. Основные условия оплаты труда

* 1. Размеры минимальных окладов (ставок) работников учреждений в сфере культуры устанавливаются руководителем учреждения на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) (в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы по результатам аттестации, проводимой в учреждении на основании локальных нормативных актов).
  2. Работникам учреждений в сфере культуры могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

- повышающий коэффициент за специфику работы;

* 1. Применение повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) не образует новые должностные оклады (ставки) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размер оплаты труда работников учреждений в сфере культуры определяется путем суммирования минимального оклада (ставки), повышающих коэффициентов и выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемых работнику.

* 1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности устанавливается в зависимости от отнесения должностей к ПКГ или по должностям, предусматривающим должностное категорирование.
  2. Повышающий коэффициент к окладу за специфику работы - величина повышения, применяемая к минимальному окладу (ставке), обеспечивающая оплату труда в повышенном размере работникам в отдельных учреждениях сферы культуры.

2.6. Работникам учреждений в сфере культуры могут устанавливаться также компенсационные и стимулирующие выплаты.

3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии

3.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих должности работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии":

|  |  |
| --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры, искусства и кинематографии (ПКГ) | Минимальный оклад (руб.) |
| 1. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена" | 2700 |
| 2. ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" | 3200 |
| 3. ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии" | 4000 |

* 1. Оклады заместителей руководителей структурных подразделений устанавливаются на 10% - 30% ниже окладов соответствующих руководителей.
  2. Работникам учреждений, занимающим должности работников культуры могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):- повышающий коэффициент по занимаемой должности;

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностных категорий, по которым устанавливается повышающий коэффициент по занимающей должности | Размер повышающего коэффициента (до) | |
| руководящий состав  ведущее звено  среднее звено | 0,25 0,2  0,05-0,15 | |
| - повышающий коэффициент за специфику работы: | | |
| Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы | | Размер  повышающего коэффициента |
| За работу в учреждениях, принадлежащих к определенному типу учреждения (музеи, библиотеки, клубные учреждения) | | 0,3 - 0,5 |
| За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности | | до 0,25 |

3.4. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

3.5. Работникам культуры могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с 5, 6 настоящего Примерного положения.

4. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих

4.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов работников учреждений, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развитияРоссийской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная  группа общеотраслевых должностей руководителей,  специалистов и служащих (ПКГ) | Минимальный оклад (руб.) | Размер  повышающего коэффициента (до) |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих первого уровня" | 2200 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,1 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня" | 2700 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,03 |
| 3 квалификационный уровень |  | 0,06 |
| 4 квалификационный уровень |  | 0,09 |
| 5 квалификационный уровень |  | 0,12 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня" | 3200 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,03 |
| 3 квалификационный уровень |  | 0,06 |
| 4 квалификационный уровень |  | 0,09 |
| 5 квалификационный уровень |  | 0,12 |
| ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня" | 4000 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,03 |
| 3 квалификационный уровень |  | 0,06 |

4.2. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, могут коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п. 4.1 настоящего раздела;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы | Размер  повышающего коэффициента |
| За работу в учреждениях, принадлежащих к определенному типу учреждения (музеи, библиотеки, клубные учреждения.) | 0,3 - 0,5 |
| За работу в библиотеках для слепых | 0,04-0,08 |
| За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности | 0,25 |
| За работу в отдельных подразделениях учреждений, которые заслуживают особого поощрения | 0,5-0,75 |

* 1. В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.
  2. Руководитель учреждения в сфере культуры может устанавливать персональный повышающий коэффициент работнику за выполнение работ особой важности, сложности, с высокой степенью самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы за счет средств от приносящей доход деятельности.

Рекомендуемый размер персонального коэффициента может достигать 3.

Персональный повышающий коэффициент устанавливается сроком не более 1 года и по истечении может быть сохранен или отменен.

* 1. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, п могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с разделами 6,7 настоящего Примерного положения.

**5. Порядок и условия оплаты труда работников**, **осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих**

5.1. Рекомендуемые минимальные размеры окладов профессий рабочих культуры, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14.03.2008 N 121 н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии":

5.2. Работникам учреждений, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, могут коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии **с** п. 4.1 настоящего раздела;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии (ПКГ) | Минимальный оклад (руб.) | Размер  повышающего коэффициента (до) |
| ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня" | 2000 |  |
| ПКГ "Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии служащих второго уровня" | 2200 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень |  | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень |  | 0,15 |

5.2. Рекомендуемые минимальные размеры окладов общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ. утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих":

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональная квалификационная группа общеотраслевых профессий рабочих (ПКГ) | Минимальный оклад (руб.) | Размер повышающего коэффициента(до) |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня" | 2000 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,05 |
| ПКГ "Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня" | 2200 |  |
| 1 квалификационный уровень |  | - |
| 2 квалификационный уровень |  | 0,05 |
| 3 квалификационный уровень |  | 0,1 |
| 4 квалификационный уровень |  | 0,15 |

5.3. Работникам профессий рабочих культуры, а также общеотраслевых профессий рабочих могут устанавливаться повышающие коэффициенты к минимальным окладам (ставкам):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ устанавливается в соответствии с п. 5.1 и 5.2 настоящего раздела соответственно;

- повышающий коэффициент за специфику работы:

|  |  |
| --- | --- |
| Перечень условий, за которые устанавливаются повышающие коэффициенты за специфику работы | Размер  повышающего коэффициента |
| За работу в учреждениях, принадлежащих к определенному типу учреждения (музеи, библиотеки, клубные учреждения.) | 0,3 - 0,5 |
| За работу в учреждениях, расположенных в сельской местности | до 0,25 |

5.4 В случаях, когда предусмотрено применение повышающего коэффициента за специфику работы по двум и более основаниям, размер каждого повышения исчисляется отдельно по каждому повышающему коэффициенту за специфику работы.

5.5. Работникам профессий рабочих могут устанавливаться также стимулирующие и компенсационные выплаты в соответствии с **разделами 6, 7** настоящего Примерного положения.

**6. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются к рекомендуемым минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ работников учреждений в соответствии с коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда с учетом мнения представительного органа работников.

6.2. Перечень выплат стимулирующего характера должен отвечать уставным задачам учреждения в сфере культуры.

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

6.4. Размер стимулирующей выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к минимальному окладу (ставке). Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ без учета повышающих коэффициентов.

6.5. Работникам учреждения могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки к минимальному окладу (ставке):

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование стимулирующей надбавки | Размер надбавки |
| Надбавка к окладу работникам, занимающим должности работников культуры в сфере культуры, за выслугу лет:  при стаже работы от 1 до 5 лет  от 5 до 10 лет  от 10 до 15 лет  от 15 лет и выше | 10%  20%  30%  40% |
| Надбавка к окладу работникам рабочих профессий учреждений в сфере культуры за |  |
| выслугу лет: |  |
| при стаже работы от 3 до 8 лет | 10% |
| от 8 до 13 лет | 15% |
| от 13 до 18 лет | 20% |
| от 18 до 23 лет | 25% |
| от 23 лет и выше | 30% |
| Надбавка к окладу молодым специалистам | 1. руб. |

6.6. Величина надбавки за выслугу лет зависит от общего стажа работы в учреждениях в сфере культуры; стажа работы на выборных должностях на постоянной основе в органах государственной власти; времени прохождения военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в учреждения в сфере культуры; времени обучения работников учреждений в сфере культуры в учебных заведениях, осуществляющих переподготовку, повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях в сфере культуры; стажа работы в качестве освобожденных работников профсоюзных организаций в учреждениях в сфере культуры; времени отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоявшим в трудовых отношениях с учреждениями в сфере культуры; стажа трудовой деятельности в учреждениях, при условии занимаемой должности, должностям государственных учреждений в сфере культуры, независимо от ведомственной принадлежности этих учреждений.

* 1. Стаж работы для выплаты ежемесячной надбавки определяется комиссией по установлению трудового стажа, каждое решение комиссии протоколируется.

Состав комиссии утверждается руководителем учреждения.

* 1. Основным документом для определения общего стажа работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

6.9. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу могут быть установлены следующие премии:

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

6.10. Премирование осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

6.11. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена

6.12. По решению руководителя может выплачиваться премия к юбилейным датам (50,55,60 лет). Размер премии может определяться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном размере, но не выше размера одного оклада в пределах фонда оплаты труда

1. **Порядок и условия выплат компенсационного характера**
   1. Выплаты компенсационного характера работникам устанавливаются с учетом условий труда и норм действующего законодательства.
   2. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа руководителя учреждения.

7.3. Рекомендуемые выплаты компенсационного характера в учреждениях в сфере культуры:

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование компенсационной выплаты | Размер выплаты |
| Доплата за работу в ночное время | не менее 20% |
| Доплата за совмещение профессий (должностей) | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы |
| Доплата за расширение зон обслуживания | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы |
| Доплата за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы | по соглашению сторон в соответствии с коллективным договором, положением об оплате труда учреждения с учетом фонда заработной платы |
| Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни | в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада) за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени |
| Доплата за сверхурочную работу | не менее полуторного размера - за первые два часа работы и не менее двойного размера - за последующие часы |

7.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов минимального оклада (ставки), рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

7.5. Срок, на который устанавливаются доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

8. Условия оплаты труда руководителя учреждения в сфере культуры и его заместителей

* 1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется исходя из средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу в соответствии с Перечнем приложения N 2 к настоящему постановлению.
  2. Должностной оклад руководителя учреждения может составлять до 3 размеров средней заработной платы работников, относимых к основному персоналу.
  3. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением главного управления по труду и социальным вопросам Рязанской области от 31.12.2008 N 1 "О Порядке исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Рязанской области".
  4. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

Аналогичный порядок применяется при установлении должностного оклада художественному руководителю, при выполнении им функций заместителя

руководителя учреждения.

* 1. Работодателем предусматривается самостоятельный перечень стимулирующих выплат, утверждаемых приказом Отдела культуры, указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждений в сфере культуры.

Премирование руководителя осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения.

Целевые показатели эффективности работы учреждений должны содержать формализованные критерии определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями.

Размеры премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

* 1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.
  2. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения компенсационные и стимулирующие выплаты устанавливаются руководителем учреждения.

1. **Другие вопросы оплаты труда**

9.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь в связи с материальными затруднениями (болезнь, смерть родителей, супругов, детей). Порядок и размер выплаты материальной помощи определяются руководителем учреждения.

Материальная помощь выплачивается по приказу руководителя учреждения на основании письменного заявления работника в пределах фонда оплаты труда.

**Приложение № 2**

**Перечень**

**должностей работников МУК «СДК Пеньковского сельского поселения», относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размера должностного оклада руководителей**

1. Директор филиала
2. Хормейстер
3. Методист

**Шацкая районная Дума**

**Решение**

от 20 декабря 2012 г. № 11/4

О принятии к осуществлению части полномочий органов местного самоуправления городского и сельских поселений муниципального образования - Шацкий муниципальный район Рязанской области

Рассмотрев обращение администрации муниципального образования - Шацкий муниципальный район Рязанской области о принятии к осуществлению части полномочий органов местного самоуправления городского и сельских поселений муниципального образования Шацкий муниципальный район Рязанской области на 2013 год, руководствуясь частью 4 статьи 15 Федерального закона от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации, Уставом муниципального образования - Шацкий муниципальный район Рязанской области,

Шацкая районная Дума решила:

1. Принять к осуществлению муниципальным образованием - Шацкий муниципальный район - Рязанской области на 2013 год следующие полномочия органов местного самоуправления Агишевского сельского поселения, Кермисинсого сельского поселения, Ольховского сельского поселения, Новосвеженского сельского поселений Шацкого муниципального района Рязанской области:

а) формирование, исполнение бюджета поселения и контроль за исполнением данного бюджета;

б) создание условий для предоставления транспортных услуг населению и организация транспортного обслуживания населения в границах поселения;

в) выдача разрешений на строительство (за исключением случаев, предусмотренных Градостроительным кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами), разрешений на ввод объектов в эксплуатацию при осуществлении строительства, реконструкции объектов капитального строительства, расположенных на территории поселения, утверждение местных нормативов градостроительного проектирования поселений, резервирование земель и изъятие, В ТОМ числе путем выкупа, земельных участков в границах поселения для муниципальных нужд;

г) создание, содержание и организация деятельности аварийно- спасательных служб и (или) аварийно-спасательных формирований на территории поселения;

д) обеспечение условий для развития на территории поселения физической культуры и массового спорта, организация проведения официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий поселения;

с) осуществление в пределах, установленных водным законодательством Российской Федерации, полномочий собственника водных объектов, информирование населения об ограничении их использования.

2. Принять к осуществлению муниципальным образованием - Шацкий муниципальный район - Рязанской области на 2013 год следующие полномочия органов местного самоуправления:

а) формирование, исполнение бюджета поселения и контроль за исполнением данного бюджета;

б) организация библиотечного обслужившие населения, комплектование, и обеспечение сохранности библиотечных фондов библиотек поселения;

в) создание условий для организации досуга и обеспечения жителей поселения услугами организаций культуры;

г) создание условий для предоставления транспортных услуг населению и организация транспортного обслуживания населения в границах поселения;

д) выдача разрешений на строительство (за исключением случаев, предусмотренных Градостроительным кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами), разрешений на ввод объектов в эксплуатацию при осуществлении строительства, реконструкций объектов капитального строительства, расположенных на территории поселения, утверждение местных нормативов градостроительного проектирования поселений, резервирование земель и изъятие, в том числе путем выкупа, земельных участков в границах поселения для муниципальных нужд;

е) создание, содержание и организация деятельности аварийно- спасательных служб и (или) аварийно-спасательных формирований на территории поселения;

ж) обеспечение условий для развития на территории поселения физической кулътуры и массового спорта, организация проведения официальных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий поселения;

з) осуществление в пределах, установленных водным законодательством Российской Федерации полномочий собственника водных объектов, информирование населения об ограничении их использования, в следующих муниципальных образованиях Шацкого муниципального района Рязанской области:

• Шацкое городское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Борковское сельское поселенке Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Желанновское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Каверинское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Казачинское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Криволуцкое сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Куплинское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Кучасьевское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Лесно-Конобеевское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Лесио-Полянское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Новочернеевское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Печинское сельское поселение Шацкого мукдал^алъного района Рязанской области;

• Польно-Ялтуновское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Тарадеевское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области;

• Чернослободское сельское поселение Шацкого муниципального района. Рязанской области;

• Ямбирнское сельское поселение Шацкого муниципального района Рязанской области.

3. Администрации муниципального образования - Шацкий муниципальный район Рязанской области заключить соглашения с администрациями городского и сельских поселений муниципального образования - Шацкий муниципальный район Рязанской области о передаче осуществления части полномочий согласно пунктов 1 и 2 настоящего решения,

4. Непосредственное исполнение передаваемых полномочий осуществлять администрации муниципального образования – Шацкий муниципальный район Рязанской области, финансово-казначейскому управлению администрации муниципального образования – Шацкий муниципальный район Рязанской области, отделу по физической культуре и спорту администрации муниципального образования – Шацкий муниципальный район Рязанской области, Управлению культуры администрации муниципального образования – Шацкий муниципальный район Рязанской области.

5. Настоящие решение вступает в силу со дня его официального опубликования.

Председатель Шацкой районной Думы В.К. МОЛОТКОВ

М.П.

ООО «Проектный институт»

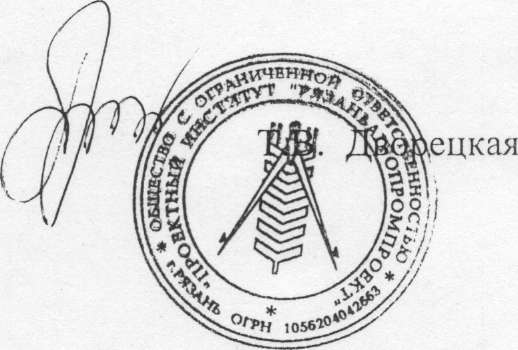
«РЯЗАНЬАГРОПРОМПРОЕКТ»

г.Рязань, ул.Островского, д.21 корп.2 т/ф (4912) 22-60-40

№ от «15» декабря 2012

Отделу культуры администрации муниципального образования Сараевский муниципальный район

Рассмотрев письмо о перерасчете мест в зрительных залах клубных учреждений Сараевского района, следует что требования по количеству мест на момент введения и сдачи в эксплуатацию (см. приложение 1- список зрительных залов клубных учреждений ) завышены согласно действующим строительным нормам и правилам СНиП ,СанПиН и нормам противопожарной безопасности.



Гл. инженер проекта

**СПИСОК**

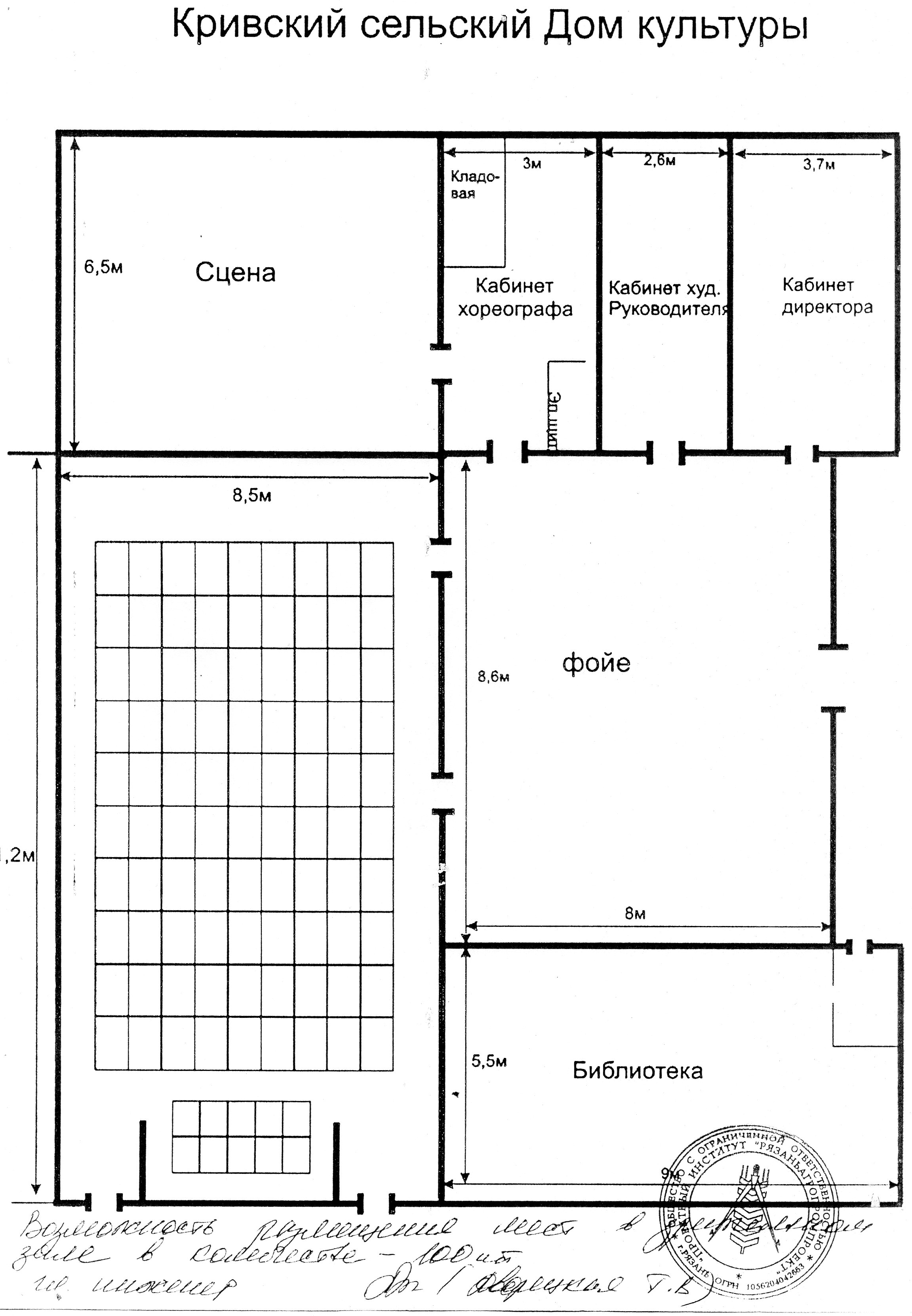
зрительных залов клубных учреждений Сараевского района

Приложение № 1 .

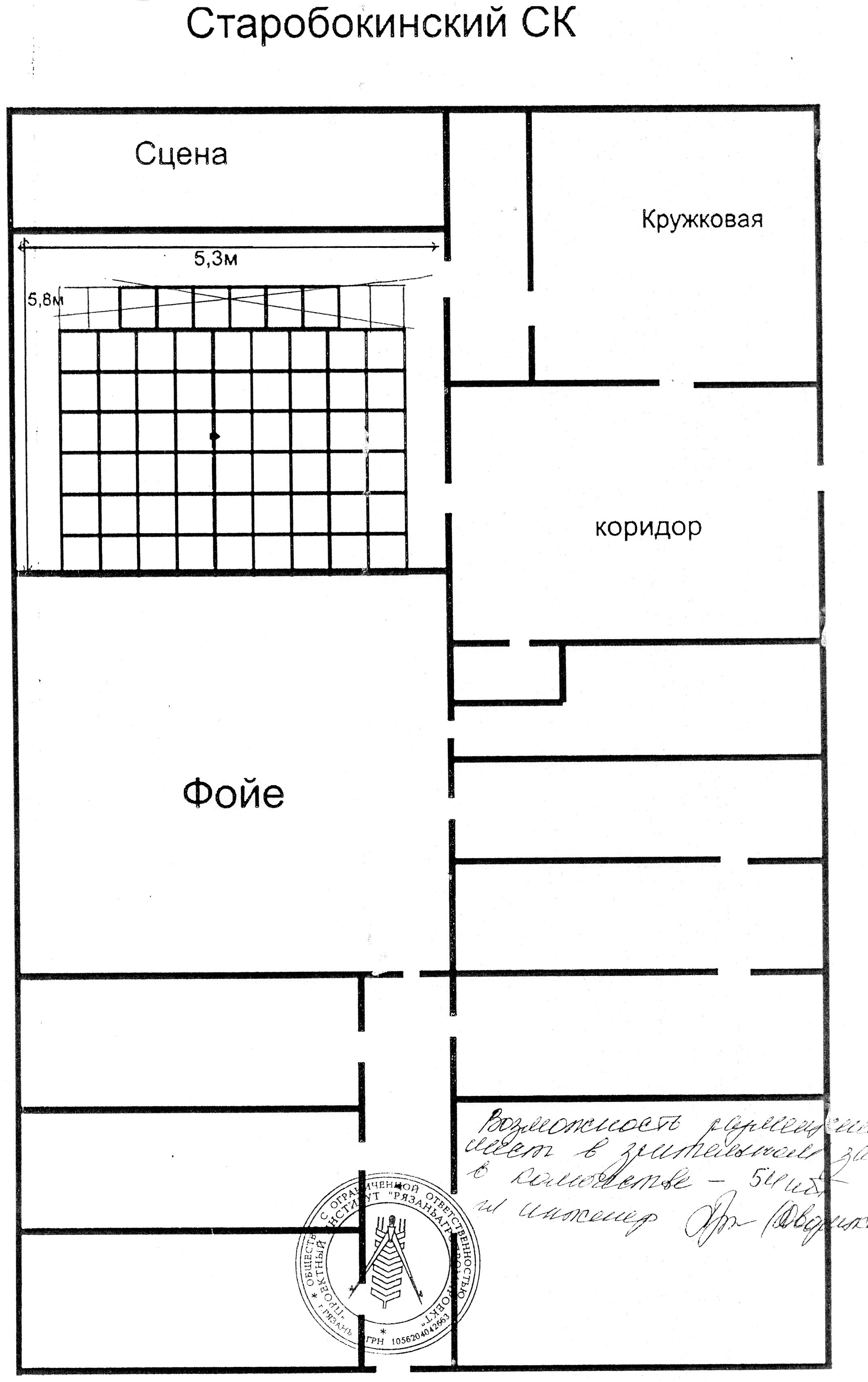
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  учреждения  культуры | зрительный зал | | | | | | |
| ширина | длина | высота | площадь | объем | количество мест на дату введения в эксплуатацию | количество мест соответствующих действующим нормам | |
| 1 | МБУК МРДК | 13,0 | 17,0 | 6,0 | 221,0 | 1326,0 | 600 | 330 | |
| 2 | Алексеевский СДК | 12,0 | 11,2 | 5,6 | 134,4 | 752,6 | 200 | 154 | |
| 3 | Борецкий СДК | 6,0 | 17,0 | 3,4 | 102,0 | 346,8 | 200 | 102 | |
| 4 | Белореченский СДК | 4,0 | 8,0 | 3,0 | 32,0 | 96,0 | 80 | 62 | |
| 5 | Бычковский СДК | 5,9 | 11,8 | 4,0 | 69,6 | 278,5 | 200 | 86 | |
| 6 | Высоковский СДК | 8,4 | 11,2 | 5,3 | 94,0 | 498,6 | 200 | 100 | |
| 7 | Вердовский СДК | 4,5 | 12,5 | 2,9 | 56,3 | 163,1 | 100 | 60 | |
| 8 | Кировский СДК | 6,0 | 15,7 | 3,8 | 94,2 | 358,0 | 190 | 86 | |
| 9 | Кривский СДК | 8,5 | 11,2 | 5,2 | 95,2 | 495,0 | 200 | 100 | |
| 10 | Красноозерковский СДК | 5,3 | 14,3 | 3,4 | 75,8 | 257,7 | 200 | 90 | |
| 11 | Максовский СДК | 6,0 | 15,7 | 3,8 | 94,2 | 358,0 | 200 | 86 | |
| 12 | Можарский СДК | 11,4 | 17,0 | 6,5 | 193,8 | 1259,7 | 300 | 220 | |
| 13 | Мордовский СДК | 5,7 | 14,0 | 3,5 | 79,8 | 279,3 | 200 | 98 | |
| 14 | Муравлянский СДК | 11,4 | 15,0 | 6,7 | 171 | 1145,7 | 350 | 240 | |
| 15 | Напольновский СДК | 8,5 | 19,0 | 4,0 | 161,5 | 646,0 | 250 | 154 | |
| 16 | Озерковский СДК | 8,4 | 11,5 | 5,0 | 96,6 | 483,0 | 200 | 100 | |
| 17 | Паниковский СДК | 7,5 | 14,5 | 3,8 | 108,8 | 413,2 | 175 | 100 | |
| 18 | Ремизовский СДК | 5,7 | 11,6 | 3,9 | 66,1 | 257,9 | 200 | 89 | |
| 19 | СДК РО  «Сельхозтехника» | 6,6 | 10,0 | 3,0 | 66,0 | 198,0 | 108 | 62 | |
| 20 | Сысоевский СДК | 8,5 | 11,2 | 6,0 | 95,2 | 571,2 | 200 | 100 | |
| 21 | Телятниковский СДК | 9,2 | 16,2 | 3,7 | 149,0 | 551,4 | 240 | 156 | |
| 22 | Таптыковский  сдк | 5,9 | 14,5 | 4,6 | 85,5 | 393,5 | 200 | 92 | |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 23 | Троицкий СДК | 8,0 | 15,0 | 3,0 | 120,0 | 360,0 | 250 | 120 |
| 24 | Ягодновский СДК | 8,5 | 11,2 | 5,2 | 95,2 | 495,0 | 200 | 100 |
| 25 | Боголюбовский с/клуб | 6,0 | 10,0 | 5,0 | 60,0 | 300,0 | 100 | 80 |
| 26 | Витушинский с/клуб | 6,0 | 6,5 | 2,5 | 39,0 | 97,5 | 80 | 48 |
| 27 | Ивановский с/клуб | 4,2 | 7,0 | 2,5 | 29,4 | 73,5 | 100 | 42 |
| 28 | Старобокинский с/клуб | 5,3 | 5,8 | 3,1 | 30,7 | 95,3 | 75 | 54 |
| 29 | Островский с/клуб | 6,0 | 9,5 | 2,8 | 57,0 | 159,6 | 100 | 72 |

Утверждённый план № 9



Утверждённый план № 28



Содержание

**Устав МУК Районный Дом культуры муниципального образования – Михайловский муниципальный район Рязанской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_3**

**Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры «Районный Дворец культуры» р.п. Александро-Невский\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_23**

**Положение об оплате труда работников МУК «Сельский Дом культуры муниципального образования – Пеньковское сельское поселение» Пителинского муниципального района Рязанской области\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_54**

**Решение Шацкой районной Думы «О принятии к осуществлению части полномочий органов местного самоуправления городского и сельских поселений муниципального образования – Шацкий муниципальный район Рязанской области»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_69**

**Письмо главного инженера ООО «Проектный институт» «РЯЗАНЬАГРОПРОМПРОЕКТ» о соответствии мест в зрительных залах клубных учреждений Сараевского района согласно действующим строительным нормам и правилам**

**СНиП, СанПиН и нормам противопожарной безопасности\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_75**