**Структура, принципи формування і розмір винагороди заступників керівника комунального підприємства «Міський Палац культури імені В’ячеслава Радченка» Чернігівської міської ради**

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

Згідно з підпунктом 1 пункту 2 Наказу Міністерства культури України від 18.10.2005  № 745 «Про впорядкування умов оплати праці працівників культури на основі Єдиної тарифної сітки» посадові оклади заступників керівника комунального підприємства «Міський Палац культури імені В’ячеслава Радченка» Чернігівської міської ради встановлюється на 5-15 відсотків нижче, ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів, затвердженими вказаним наказом.

Відповідно до затвердженого штатного розпису, який фінансується за рахунок бюджетних коштів, посадовий оклад заступників директора встановлений на 5 відсотків нижче, ніж посадовий оклад директора, встановлений за 17м тарифним розрядом, і складає станом на 01.12.2021 7610,00 грн на місяць.

Відповідно до затвердженого штатного розпису, який фінансується за рахунок коштів, отриманих від господарської діяльності, посадовий оклад заступників директора встановлений на 15 відсотків нижче, ніж посадовий оклад директора, встановлений контрактом, і складає станом на 01.12.2021 14450,00 грн на місяць.

Винагорода заступників керівника комунального підприємства «Міський Палац культури імені В’ячеслава Радченка» Чернігівської міської ради складається з посадового окладу, визначеного штатним розписом.

Окрім того, згідно з колективним договором заступники директора можуть бути премійовані відповідно до Положення про преміювання комунального підприємства «Міський Палац культури імені В’ячеслава Радченка» Чернігівської міської ради. Рішення про виплату премії та її розмір приймається роботодавцем.

У випадках, передбачених діючим законодавством та колективним договором заступникам директора може бути встановлено доплати та надбавки:

1. надбавка за високі досягнення у праці - до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки);
2. надбавка за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання) - до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки);
3. надбавка за інтенсивність праці (складність, напруженість у роботі) у розмірі до 50% посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки) щомісячно у разі наявності фінансової можливості Палацу.
4. надбавка за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської – 10%, однієї східної, угро-фінської або африканської – 15%, двох і більше мов – 25% посадового окладу (ставки заробітної плати). Надбавка не встановлюється працівникам, для яких вимогами для зайняття посади передбачено знання іноземної мови, що підтверджено відповідним документом);

Рішення про встановлення доплати/надбавки та її розмір в межах, визначених Наказом Міністерства культури України від 18.10.2005  № 745, приймається роботодавцем.

Відпустка заступника директора:

24 календарних дні - щорічна основна, 4 календарних днів - щорічна додаткова оплачувана відпустка за ненормований робочий день відповідно до колективного договору.