**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

**АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСЧАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ СЕРАФИМОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

***403462 хутор Песчаный Серафимовичского района Волгоградской области***

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

№ 25 23 декабря 2014 г.

Об утверждении Положения об

оплате труда работников

МКУ Песчановский КДЦ,

подведомственных

администрации Песчановского

сельского поселения в новой редакции

**В соответствии со статьями 135,144,145 Трудового кодекса Российской Федерации,**

 Постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников МКУ ПесчановскийКДЦ, подведомственных администрации Песчановскогосельского поселения, в новой редакции, согласно приложению.

2. Постановления главы Песчановскогосельского поселения: № 19 от 25.10.2011г. «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Серафимовичского муниципального района и № 34 от 27 ноября 2013 года «О внесении изменений в Постановление главы Песчановскогосельского поселения Серафимовичского муниципального района от 25.10.2011 года №19 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных отделу культуры администрации Серафимовичского муниципального района», считать утратившими силу.

3. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания.

Глава администрации

Песчановскогосельского поселения А.Д. Кеценко

Приложение

к Постановлению администрации

Песчановскогосельского поселения

№ 25 от « 23» декабря 2014 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕСЧАНОВСКИЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ»,

ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСЧАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, регулирующим вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников МКУ ПесчановскийКДЦ, подведомственных администрации Песчановскогосельского поселения, (далее именуется - учреждение) и включает в себя:

порядок и условия оплаты труда работников учреждения;

выплаты компенсационного характера, размеры и порядок их применения;

выплаты стимулирующего характера, размеры и порядок их применения;

условия оплаты труда руководителя учреждения,

условия и порядок осуществления прочих выплат,

предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков

1.3. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или на других условиях, определенных трудовым договором, в зависимости от выполненного ими объема работ.

1.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.5. По отдельным профессиям, должностям с учетом требований законодательства и настоящего Положения по согласованию с представительным органом работников учреждением могут устанавливаться часовые ставки заработной платы работников.

1.6. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.7. Условия оплаты труда, в том числе размеры базовых (минимальных) окладов (ставок, должностных окладов), повышающего коэффициента, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, заключенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

* 1. Руководителю и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 процентов.

 Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (ставок) работников МКУ Песчановский КДЦ, подведомственных администрации Песчановскогосельского поселения, по должностям (профессиям), отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням и по должностям(профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению к настоящему постановлению.

2.2. Индексация базовых (минимальных) окладов (ставок) работников осуществляется в соответствии с действующим законодательством. При индексации базовых (минимальных) окладов (ставок) работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.3. Конкретные размеры окладов (ставок, должностных окладов) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объема выполняемой работы и (или), в зависимости от присвоенных работникам квалификационных разрядов, в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий.

2.4. Должностные оклады (ставки) аккомпаниаторов-концертмейстеров учреждения устанавливаются за 4 часа работы в день.

Должностные оклады руководителям клубного формирования (любительского объединения, коллектива самодеятельного народного творчества, клуба по интересам) устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день.

2.5.В целях соблюдения государственных гарантий по оплате труда в случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством, работнику учреждения устанавливается доплата до минимального размера оплаты труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры

и порядок их применения

3.1. Работникам учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в размере 10 %.от должностного оклада

(дезинфекцирующих, хлорсодержащих средств);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни), в размере10 % от должностного оклада;

3.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и иными нормативными правовыми актами с учетом аттестации рабочих мест, в соответствии с действующим законодательством.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

3.3. Выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливаются локальными нормативными актами учреждения и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с действующим законодательством.

3.3.1. Работникам учреждения за работу в ночное время производится доплата за каждый час работы в ночное время. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки или оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

3.3.2. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работникам учреждения производится в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3.3. Работникам учреждения, выполняющим в учреждении в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой или такой же должности (профессии), исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ (расширение зон обслуживания) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы,

3.3.4. Выплата за работу в условиях ненормированного рабочего дня определяется локальным нормативным актом или трудовым договором и устанавливается в размере не более 30 процентов оклада (должностного оклада, ставки).

3.3.5. Оплата за выполнение работником учреждения сверхурочной работы производится в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работникам учреждения, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, может производиться выплата за разъездной характер работы.

Перечень работ, профессий, должностей работников, в отношении которых может осуществляться указанная выплата, а также размеры выплаты и порядок ее применения устанавливаются локальным нормативным актом учреждения с учетом требований законодательства.

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры

и порядок их применения

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждении предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера:

выплата за стаж работы;

выплата за наличие ученой степени, почетного звания;

выплата за классность водителям автомобилей;

персональная повышающая надбавка**;**

выплата за интенсивность и высокие результаты работы;

премиальные выплаты по итогам работы;

выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов)

развития сферы культуры.

 выплата за сложность и напряженность.

Применение указанных выплат не образует новый оклад (ставку, должностной оклад) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к окладу (ставке, должностному окладу).

4.2. Конкретные показатели эффективности труда, отражающие количественную или качественную оценку трудовой деятельности работников по каждому виду выплат стимулирующего характера, размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в коллективных договорах, трудовых договорах, локальных правовых актах учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах объема средств на оплату труда.

Объем средств на оплату труда работников муниципальных казенных учреждений формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема ассигнований муниципального бюджета, в соответствии с установленным порядком.

Объем средств на оплату труда работников муниципальных бюджетных учреждений формируется на календарный год или иной календарный период, исходя из объема ассигнований муниципального бюджета, доведенных в составе субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), и средств, поступающих от приносящей доход деятельности учреждения.

4.4. Выплата за стаж работы устанавливается работникам муниципальных учреждений

культуры в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (ставки, должностного оклада);

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка.

4.5. Персональная повышающая надбавка выплачивается работникам учреждения с учетом квалификационной категории, профессиональной подготовленности, сложности выполняемой работы и иных критериев в порядке, определяемом локальным нормативным актом учреждения, в размере до 50 % от оклада.

4.6. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждения культуры, имеющим высокие или особые, по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей, показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также напряженность в труде на основании критериев оценки; библиотечным работникам, осуществляющих библиотечное обслуживание, учредительными документами которого предусмотрено выполнение методических, консультационных и (или) координационных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим библиотечное обслуживание, в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения.

Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена в процентном отношении к окладу (ставке, должностному окладу) по одному или нескольким основаниям, до 100 % от оклада**.**

4.7. Премиальные выплаты по итогам работымогут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда по муниципальному учреждению культуры, в соответствии с положением, регламентирующим основания (показатели) и условия указанной выплаты, утвержденном руководителем учреждения.

4.8 Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, обеспечивающая увеличение заработной платы работников муниципального учреждения культуры и педагогических работников муниципального учреждения дополнительного образования детей, подведомственных администрации Песчановскогосельского поселения устанавливается категориям работников основного персонала, , в соответствие с Порядком учета и расходования и распределения субсидий бюджету поселения, предоставленных в 2014 году из областного бюджета Волгоградской области бюджету Серафимовичского муниципального района на повышение оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Серафимовичского муниципального района, педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования детей, подведомственных отделу культуры, утвержденным Постановлением Администрации Серафимовичского района №158 от 21.09.2014 года.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения,

его заместителей и бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Конкретный размер должностного оклада руководителя устанавливается трудовым договором, заключенным администрацией Песчановскогосельского поселения с руководителем учреждения.

5.3 Размер должностного оклада бухгалтера устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

5.4. С учетом условий труда руководителю учреждения, бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются по результатам деятельности учреждения на основании решения учредителя учреждения. Выплаты за стаж работы, за наличие ученой степени, почетного звания осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

 5.6. Выплаты стимулирующего характера бухгалтеру устанавливаются локальными нормативными актами. Выплаты за стаж работы осуществляются в соответствии с разделом 4 настоящего Положения.

 6. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.

 Работникам МКУ Песчановский КДЦ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Глава администрации

 Песчановскогосельского поселения А.Д. Кеценко

 Приложение

 к Положению об оплате труда работников

 МКУ ПесчановскийКДЦ,

 Подведомственных администрации

 Песчановскогосельского поселения

РАЗМЕРЫ

БАЗОВЫХ (МИНИМАЛЬНЫХ) ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ПЕСЧАНОВСКИЙ КУЛЬТУРНО-ДОСУГОВЫЙ И ЦЕНТР», ПОДВЕДОМСТВЕННЫХ

 АДМИНИСТРАЦИИ ПЕСЧАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ, ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ), ОТНЕСЕННЫМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ

КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ И КВАЛИФИКАЦИОННЫМ УРОВНЯМ,

И ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ), НЕ ОТНЕСЕННЫМ

К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового (минимального) оклада (ставки)(рублей) |
| 1 |  2 |  3 |

 1. Профессиональные квалификационные группы должностей

 работников культуры, искусства и кинематографии

* 1. Профессиональная квалификационная группа "Должности 3555

 технических исполнителей и артистов вспомогательного

 состава":

 смотритель музейный;

 1.2. Профессиональная квалификационная группа "Должности 3694

 работников культуры, искусства и кинематографии

 среднего звена":

 заведующий костюмерной; руководитель кружка,

 любительского объединения, клуба по интересам;

1.3. Профессиональная квалификационная группа "Должности **4288**

 работников культуры, искусства и кинематографии

 ведущего звена":

 **аккомпаниатор;**

 **библиотекарь;** библиограф; методист

 библиотеки, клубного учреждения, звукооператор

 научный сотрудник музея, младший научный сотрудник музея.

1.4. Профессиональная квалификационная группа "Должности **5002**

 руководящего состава учреждений культуры, искусства и

 кинематографии":

 заведующий отделом библиотеки; заведующий отделом

 культурно - досугового центра, заведующий

 отделом музея, дирижер, балетмейстер,

 хормейстер; звукорежиссер; главный хранитель фондов;

 **художественный руководитель.**

 2. Профессиональные квалификационные группы

 общеотраслевых должностей руководителей, специалистов

 и служащих

 2.1. Профессиональная квалификационная группа

 "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

 1 квалификационный уровень: 3694

 Техник, художник

2.2 Профессиональная квалификационная группа

 "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"

 3 квалификационный уровень **5955**

 **Директор муниципального учреждения культуры**

 3. Профессиональные квалификационные группы

 общеотраслевых профессий рабочих

 3.1. Профессиональная квалификационная группа

 "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

 1 квалификационный уровень: 3733

 Садовник, рабочий,

 сторож, вахтер,

 уборщик помещений,

 слесарь газовой котельной

 4. Профессиональная квалификационная группа

 "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

 1 квалификационный уровень:

  **бухгалтер 4170**

Глава администрации

Песчановскогосельского поселения А.Д. Кеценко