### АДМИНИСТРАЦИЯ

##  ПЕСЧАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

## СЕРАФИМОВИЧСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА

## ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

№8 20 марта 2015г.

«Об утверждении Положения об оплате

труда работников

муниципального учреждения культуры,

введение в действие штатного расписания

в новой редакции»

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

Постановляю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры, ввести в действие штатное расписание в новой редакции согласно приложению.

2. Постановления главы Песчановского сельского поселения: № 25 от 23.12.2014г. «О «Об утверждении Положения об оплате труда работников МКУ Песчановский КДЦ, подведомственных администрации Песчановского сельского поселения в новой редакции» считать утратившими силу.

 3. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

 4. Настоящее постановление вступает в силу с 01.04.2015 г.

Глава Песчановского сельского поселения: А.Д. Кеценко

 Приложение к Постановлению

 администрации Песчановского

 сельского поселения

 от « 20 » марта 2015 г. N8

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ МКУ Песчановский Культурно–досуговый центр.

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 Песчановский КДЦ Песчановского сельского поселения, Серафимовичского муниципального района (далее именуются - учреждения) 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 учреждений, 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 учреждений 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.

2. Порядок и условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры базовых (минимальных) окладов (ставок) работников МКУ Песчановский КДЦ, 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 учреждений 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 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

 Руководителям учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

3.1. Работникам и специалистам, работающим в в сельской местности устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент должностному окладу в размере 25 процентов. Работникам учреждений 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

(дезинфицирующих, хлорсодержащих средств);

 3.2 За особые условия муниципальной службы утвердить надбавку к заработной плате главному бухгалтеру МКУ Песчановского культурно–досугового центра в размере 30% за сложность и напряженность.

3.3. 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.

3.4. 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.

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

3.4.2. Работникам учреждений, выполняющим в одном и том же 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;

3.4.3. 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).

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

4. Выплаты стимулирующего характера, размеры

и порядок их применения

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников за выполненную работу в учреждениях 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.

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 учреждений 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 учреждений 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 учреждений 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, в размере одного оклада.

4.8. Выплата за выполнение или перевыполнение целевых показателей (индикаторов) развития сферы культуры, обеспечивающая увеличение заработной платы работников муниципальных учреждений культуры, устанавливается категориям работников основного персонала..

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения

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

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

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

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

 5.5. В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии с пунктом 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации, при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя, ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

.

6. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков.

 Работникам МКУ Песчановский КДЦ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительно оплачиваемый отпуск за непрерывный трудовой стаж.

Глава Песчановского

сельского поселения \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /А.Д. Кеценко./

 Приложение

 к Положению об оплате труда работников

 МКУ Песчановский КДЦ

 Серафимовичского муниципального района

**РАЗМЕРЫ**

**БАЗОВЫХ (МИНИМАЛЬНЫХ) ОКЛАДОВ (СТАВОК) РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ПО ДОЛЖНОСТЯМ (ПРОФЕССИЯМ), ОТНЕСЕННЫМ К ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ**

**КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ РАБОТНИКОВ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового (минимального) оклада (ставки)(рублей) |
| 1 |  |   |
|  | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии |  |
| 1.2 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звенаРуководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам:аккомпаниатора: культ организатор | 3963 |
| 1.3 | Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: | 5002 |
| 1.4 | Должности 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; | 5955 |
| 2 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |  |
| 2.1 | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»:Главный бухгалтер | 4169 |
| 3 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |  |
| 3.1 | Профессиональная квалификационная группа «Профессия рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3Квалификационных разрядов в соответствии с единой тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:уборщица | 3555 |