Приложение 1

к решению Совета Лемешкинского

сельского поселения

от 30.01.2017 г. № 23/97

**Положение**

**об оплате труда работников МБУК « Лемешкинский СДК»**

**Руднянского муниципального района.**

**.**

1. **Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБУК «Лемешкинский СДК»Руднянского муниципального района (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области от 08 апреля 2016 года № 163/1 « Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Руднянского муниципального района Волгоградской области», другими законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующими вопросы оплаты труда и устанавливает порядок и условия оплаты труда работников МБУК «Лемешкинский СДК»Руднянского муниципального района.

 1.2.Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры МБУК «Лемешкинский СДК»Руднянского муниципального района (далее – учреждения), и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждений;

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя организации;

 - другие вопросы оплаты труда.

1.3.Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Администрации Руднянского муниципального района Волгоградской области, настоящим Положением и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера
и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим источникам финансирования.

1.6. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе
в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

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

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом Администрации Волгоградской области.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

 1.9. Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере 25 %. Применение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2. **Основные условия оплаты труда работников учреждений**

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений культуры Руднянского муниципального района по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений культуры Руднянского муниципального района по должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы, устанавливаются согласно приложению 2 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения;

требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

2.3. Учреждения, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон №1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами Администрации Волгоградской области и Администрации Руднянского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

**3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

3.1.Выплаты компенсационного характера устанавливаются как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), так и фиксированной суммой не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2.Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата труда за работу в ночное время производится в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет от 20 до 40 процентов оклада (должностного оклада), ставки за каждый час работы в ночное время.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.6. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

**4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений) за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность в размере до 100 процентов в месяц;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке в размере до 250 процентов в месяц;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) набавка за качество выполняемых работ в размере до 250 процентов в месяц;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность), профессиональное образование в размере до 10 процентов в месяц;

3) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за квартал, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждения с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период временив течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, 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 методических и (или) координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдение сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по организации по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации,

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность), профессиональное образование устанавливается всем работникам, имеющим профессиональное образование в сфере культуры (среднее профессиональное, высшее).

Указанная надбавка осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами учреждений, определяющими порядок, размеры и условия установления такой выплаты. Размер указанной надбавки не должен превышать 10 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

4.4. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера по, указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

4.5.1.Выплаты за общий трудовой стаж устанавливается работникам (кроме работников библиотек, архивов, учреждений по развитию туризма, педагогических работников и работников профессорско-преподавательского состава образовательных организаций) по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

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

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

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

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

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5.2. Работникам государственных библиотек выплата за непрерывный трудовой стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

4.5.5. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

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 либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премиальные выплаты.

4.6.1. Премия по итогам работы (за квартал, год).

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки.

При этом общий размер премий по итогам работы (за квартал, год) не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада) ставки в расчете на год.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается работникам единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.6.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.7. Выплата за методическую работу устанавливается работникам учреждений, осуществляющих библиотечное обслуживание, учредительными документами которых предусмотрено выполнение методических, консультационных и (или) координационных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим библиотечное обслуживание. Данная выплата устанавливается работником учреждений, осуществляющих библиотечное обслуживание, в должностные обязанности которых входит осуществление методических, консультационных и (или) координационных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим библиотечное обслуживание, в размере 10 % оклада (должностного оклада) ставки.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, набавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.8. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации и специалистам, работающим в учреждениях расположенных сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности в размере 25 процентов в месяц.

4.9. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, набавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда при условии 100% выполнения государственного задания, установленного Комитетом.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты, стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом организации и (или) коллективным договором.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности) устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем учреждения.При разработке критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных Планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры", утвержденными постановлением Правительства Волгоградской области от 19.03.2013 № 116-п;

показатели выполнения муниципального задания на оказание муниципальных услуг (работ); показатели качества оказания муниципальных услуг;

показатели роста доходов от оказания платных услуг по сравнению с предыдущим периодом;

объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

результаты работы структурного подразделения учреждения, в котором занят работник, и его личный вклад в общие результаты работы.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. **Условия оплаты труда руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера организации**

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

5.3 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается учредителем в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, утвержденным нормативным правовым актом учредителя.

Критериями и особенностями определения должностного оклада руководителя учреждения являются:

 наличие у учреждения обособленно расположенных (территориально удаленных) структурных подразделений (филиалов);

размер доли доходов от платных услуг и иной приносящей деятельности бюджетного учреждения к финансовому обеспечению муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ) за отчетный год.

Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным Администрацией Лемешкинского сельского поселения Руднянского муниципального района с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4 Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год и определяется соотношением:

ДО рук. = ЗП ср. осн. Перс х n, где:

ДО рук. – размер должностного оклада руководителя учреждения;

ЗП ср. осн. Перс. – размер средней заработной платы работников учреждения;

n- количество кратности.

Для муниципального учреждения МБУК «Лемешкинский СДК» устанавливается следующая кратность для определения должностного оклада руководителя учреждения:- 1,5

5.5. С учетом условий труда руководителю учреждения, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом 3](#Par81) настоящего Положения.

5.6.К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителю МБУК «Лемешкинский СДК», относятся:

1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;

2) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);

3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

4) премиальные выплаты.

5.7.Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю организации, (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Комитетом;

соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;

отсутствие фактов нецелевого использования средств;

отсутствие дисциплинарных взысканий;

своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, его заместителям производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

5.10. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается Администрацией Лемешкинского сельского поселения Руднянского муниципального района персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.11. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю учреждения, его заместителям в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.12. Выплаты надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) руководителю учреждения, его заместителям осуществляются в соответствии с пунктами 4.5 настоящего Положения.

5.13. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения, его заместителям устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложность, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу устанавливается в размере, не превышающем 200 процентов должностного оклада в месяц;

5.14. Премиальные выплаты:

премия по итогам работы (за квартал, год). Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год;

премия за выполнение особо важных и срочных работ. Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год;

единовременная премия (за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением). Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.15. Руководителю учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.15.1. Премия по итогам работы (за квартал, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, с учетом оценки целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее – целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом):

увеличение посещаемости (музей, библиотека), численности участников мероприятий культурно-досугового учреждения,

увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей (образовательные организации),

увеличение количества библиографических записей в электронных каталогах государственных библиотек Волгоградской области, в том числе включенных в сводный электронный каталог библиотек Российской Федерации (библиотека),

увеличение объема доходов от оказания платных услуг,

увеличение количества предоставляемых учреждениями культуры дополнительных услуг.

Оценка выполнения целевых показателей деятельности руководителя учреждения осуществляется Комиссией по оценке эффективности деятельности учреждений культуры на основании, представленного руководителем учреждения Бланка согласования выплаты стимулирующего характера, по форме установленной в соответствии с приложением 3, и Оценки выполнения показателей, характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения, за отчетный период,по форме установленной в соответствии с приложением 4.

Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.15.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

Общий размер премий за выполнение особо важных и срочных работ не должен превышать 200 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.15.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

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

5.17. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;

денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);

средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

**6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и о ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя и (или) коллективным договором. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Администрация Лемешкинского сельского поселения Руднянского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2.Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

6.3. Учредителем может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

Приложение 2

к решению Совета Лемешкинского

сельского поселения

от 30.01.2017 г. № 23/97

Размеры

базовых окладов работников МБУК «Лемешкинский СДК» подведомственных Администрации Лемешкинского сельского поселения Руднянского муниципального района, по должностям (профессиям) отнесенным к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, и по должностям (профессиям), не отнесенным к квалификационным группам

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии) | Размер базового оклада (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии |  |
| 1.1 | Профессиональная квалификационная группа "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава": |  |
|  | контролер билетов | 3734 |
| 1.2 | Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена": |  |
|  | заведующий костюмерной, руководитель кружка, распорядитель танцевального вечера, аккомпаниатор | 5300 |
| 1.3 | Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: |  |
|  | библиотекарь, библиограф, методист библиотеки, клубного учреждения, музея, хранитель фондов, звукооператор | 6200 |
| 1.4 | Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»: |  |
|  | заведующий отделом (сектором) библиотеки, музея, хормейстер, звукорежиссер, заведующий реставрационной мастерской, заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры, центра народной культуры (культуры и досуга), заведующий художественно-оформительской мастерской, руководитель творческого коллектива, режиссер массовых представлений, руководитель клубного формирования – любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам | 9100 |
| 2 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих |  |
| 2.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» |  |
|  | 1 квалификационный уровень: |  |
|  | техник-программист, художник | 5350 |
|  | 2 квалификационный уровень: |  |
|  | заведующий хозяйством | 5470 |
| 3 | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих |  |
| 3.1. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» |  |
|  | 1 квалификационный уровень: |  |
|  | гардеробщик, кассир, сторож (вахтер), уборщик служебных помещений, слесарь-сантехник | 3734 |
| 3.2. | Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» |  |
|  | 2 квалификационный уровень: |  |
|  | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС (электрик) | 4200 |
|  | 3 квалификационный уровень: |  |
|  | наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с ЕКТС (энергетик) | 4300 |
| 4 | Профессии и должности, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам |  |
|  | рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и сооружений | 3734 |
|  | художественный руководитель | 9100 |