РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ

БЫКОВСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН

АДМИНИСТРАЦИЯ САДОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

|  |
| --- |
| **ПОСТАНОВЛЕНИЕ** |

27 января 2017 г. N 8

**Об утверждении** **Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Садовский сельский дом культуры Садовского сельского поселения Быковского муниципального района Волгоградской области.**

 В соответствии с Федеральным законом от 06 октября 2003 г. № 131 - ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», постановлением Правительства Волгоградской области от 10.06.2-13 г. № 288 - п, приказ комитета экономики Волгоградской области от 05.10.2016 № 217, приказа Росмолодежи от 13.05.2016 г. № 167 с целью улучшения работы органов сферы ГМП ( государственной молодежной политике) по улучшению значений ведомственных показателей оценки эффективности деятельности органов местного самоуправления;

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Садовский сельский Дом Культуры Садовского сельского поселения Быковского муниципального района Волгоградской области.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня подписания и подлежит официальному обнародованию.

3. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Садовского сельского поселения: Н. М. Мосиенко

Приложение к постановлению главы Садовского сельского поселения от26.01.2017 г. № 8

**Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения Садовский сельский дом культуры Садовского сельского поселения Быковского муниципального района Волгоградской области.**

 **1. Общие положения.**

**1**.**1**. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения МКУК Садовский СДК (далее именуемое – Положение) разработано в соответствии с законодательством , нормативно – правовых актов Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующим вопросы оплаты труда.

 **1**.**2**. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников муниципального казенного учреждения МКУК Садовский СДК ( далее именуется - учреждение), и включает в себя: общие положения; - основные условия оплаты труда работников учреждений; - порядок и условия установления выплат компенсационного характера; - порядок и условия выплат стимулирующего характера; - условия оплаты труда руководителя учреждения ,его заместителя, главного бухгалтера учреждения; - другие вопросы оплаты труда. **1**.**3**. Система оплаты труда работников учреждения культуры устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права , нормативными правовыми актами, положением об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Садовского сельского поселения Быковского муниципального района Волгоградской области. **1**.**4**. Заработная плата работников учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев , предусмотренных трудовым законодательством. **1**.**5**. Условия оплаты труда , в том числе размеры базовых (минимальных) окладов ( ставок, должностных окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором , заключенным в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, локальными нормативными правовыми актами учреждения, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением. 1.**6**.Руководителям и специалистам, работающим в сельской местности, устанавливается ежемесячный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) в размере 25 %. **1**.**7**. Изменение указанного коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

 **2.Порядок и условия оплаты труда работников учреждений.**

 **2**.**1**. Размеры окладов (ставок) работников учреждения , по должностям (профессиям) отнесенным к профессиональным квалификационным уровням, а также по должностям (профессиям), не отнесенным к профессиональным квалификационным группам, устанавливаются согласно приложению 1. **2**.**2**. Конкретные размеры окладов (ставок, должностных окладов)) работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения с учетом : - размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1. настоящего порядка. - требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы , и в зависимости от присвоения работникам квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно – квалификационным справочником работ и профессий.

 **2**.**3**. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы ( за исключением руководителя, его заместителя и главного бухгалтера учреждения) , не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые профессии 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 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 Садовского сельского поселения. 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 учреждения (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенный после его установления. **2**.**4**. При установлении оклада (ставки, должностного оклада) работнику учреждения, базовый (минимальный) оклад (ставка) которого , определяемый в соответствии с настоящим Положением, ниже действующего оклада (ставки, должностного оклада),применяется повышающий коэффициент. - В этом случае размер оклада(ставки, должностного оклада) работника учреждения определяется путем умножения базового (минимального) оклада (ставки) на повышающий коэффициент. - Применение повышающего коэффициента к базовому (минимальному) окладу (ставке) не образует оклад (ставку, должностной оклад) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат. - Рекомендуемый размер повышающего коэффициента к базовому (минимальному) окладу (ставке) может составлять до 2. **2**.**5**. Должностные оклады руководителям клубного формирования (любительского объединения, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам) устанавливаются за 3 часа кружковой работы в день. **2**.**6**. 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. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

**3.1.** Квыплатамкомпенсационного характера работникам учреждений ( в том числе руководителям учреждения) относятся: 1) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, ( при выполнении различной квалификации, совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время. 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 оплаты, 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 объема дополнительной работы. - 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. - Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 ТКРФ. -Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах: -- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ( 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 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. - Размер (фиксированный или предельный ) оплаты труда (доплат, надбавок, коэффициентов и тому подобное) при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, и условия установления такого повышения определяются в положении об оплате труда. **3**.**2**. 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 образует новый оклад и не учитывается при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера. **3**.**3**. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. 3.4 Конкретные виды выплат компенсационного характера из числа предусмотренных подпунктом 3.1 настоящих Общих требований , размеры (фиксированные или предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда

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

**4**.**1**. К выплатам стимулирующего характера работникам учреждения ( за исключением руководителя учреждения ) относятся: 1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы: а) надбавка за интенсивность; б) 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 выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении задач и другие факторы. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке устанавливается на определенный период времени в течении соответствующего календарного года ;

 2) выплата за качество выполняемых работ; а) надбавка за качество выполняемых работ; б) надбавка за квалификационную категорию (классность); Суммарный размер выплат по надбавкам , указанным в подпункте 1.2 настоящего подпункта не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц. 3) Выплата за стаж работы устанавливается работникам учреждения культуры в следующих размерах: при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 % от оклада (должностного оклада), (ставки). при стаже работы от 5 лет до 10 лет - 20% от оклада (должностных окладов), (ставки), при стаже работы от 10 лет до 15 лет - 30 % от оклада (должностных окладов), (ставки), при стаже работы от 20 лет до 20 лет - 40% от оклада (должностных окладов),(ставки), при стаже работы свыше 20 лет – 50 % от оклада (должностного оклада). 4) Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности в учреждениях культуры. Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка. Размер выплат за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), стаж работы по специальности, выслугу лет не должен превышать 30% оклада (должностных окладов), за исключением случаев, установленных действующим законодательством; 5) премиальные выплаты: а) 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. - Общий размер премии по итогам работы не может превышать 300% оклада (должностного оклада), ставки в расчете за год. б) единовременная премия ( в связи с праздничными и юбилейными датами ( по достижению возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении с уходом на пенсию . - Единовременная премия устанавливается в размере , не превышающем 100 % оклада (должностного оклада) , ставки. **4**.**2**. Конкретные виды выплат стимулирующего характера , из числа предусмотренных подпунктом 4.1 настоящих Общих требований , размеры (фиксированные и предельные) и порядок их применения устанавливаются в Положениях об оплате труда. **4**.**3**. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам устанавливаются учреждением по согласованию с учредителем. **4**.**4**. Решение о введении соответствующих выплат стимулирующего характера и их конкретных размерах принимается учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами. **4**.**5**. Выплаты стимулирующего характера , устанавливаемые работникам учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителю) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад ( должностной оклад), ставку и не учитывается при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера. **4**.**6**. 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 , но не более 100% от должностного оклада. **4**.**7**. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы производится работникам учреждений , имеющим или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, выполнение особо важных или срочных ( на срок их проведения), а также напряженность в труде на основании критериев оценки в порядке и на условиях, определяемых локальным нормативным актом учреждения. - Выплата за интенсивность и высокие результаты работы может быть установлена как в абсолютном размере, так и в процентном отношении к окладу (ставке, должностному окладу) по одному или нескольким основаниям: - количество участников культурно – досуговых мероприятий; - количество участников клубных формирований; - число культурно – досуговых мероприятий, проведенных Садовским СДК. – количество детей до 14 лет , привлекаемых к участию в творческих мероприятиях; - доля мероприятий, направленных на развитие творческого потенциала детей и молодежи , в общем объеме мероприятий учреждения. **4**.**8**. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются на срок не более 1 (одного) календарного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

 **4**.**9**. Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

 **5.Условия премирования работников учреждений культуры**

**5**.**1**. Премирование работников учреждения производится в целях стимулирования деятельности по итогам работы с учетом личного вклада каждого работника в достижение целей и задач, стоящих перед учреждением. - - Премирование работников учреждения осуществляется на основании приказа руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работника учреждения, направленных учреждением на оплату труда. **5**.**2**. Премиальные выплаты по итогам работы включают в себя: - премии по итогам работы за месяц; - премии по итогам работы за год. - Размер премии по итогам работы за месяц устанавливается в -процентном (25%) отношении к должностному окладу. - Размер премии за квартал не должен превышать 75 процентов оклада (должностного оклада), ставки, премии за год - 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки. - Общий размер премий по итогам работы не может превышать 300 % оклада (должностного оклада), ставки в расчете за год. **5**.**3**.Размер единовременных премий к юбилейным датам, профессиональным праздникам устанавливается до 100 процентов от должностного оклада (премии к юбилейным датам (женщинам – 55 лет, мужчинам – 60 лет). – Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада ( должностного оклада), ставки. **5**.**4**. При премировании по итогам работы за год учитываются показатели оценки эффективности работы работников учреждения: - увеличение количества культурно – массовых мероприятий; - повышение уровня удовлетворенности граждан Садовского сельского поселения качеством предоставления муниципальных услуг сфере культуры; - увеличение доли детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, от общего числа детей.

**6.Условия оплаты труда руководителю учреждения, его заместителя.**

**6**.**1**. Заработная плата руководителя учреждения, заместителя руководителя учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**6**.**2**. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с порядком установления должностного оклада руководителя учреждения, подведомственного Администрации Садовского сельского поселения Быковского района Волгоградской области, утвержденным приказом Администрации Садовского сельского поселения и согласованным в установленном порядке. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным Администрацией сельского поселения с руководителем учреждения. **6**.**3**. Размеры должностного оклада руководителя учреждения ежегодно по состоянию на 1 января устанавливается главой администрации в соответствии с группой по оплате труда.

 **6**.**4**. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемый за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. - Предельное соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения определяется: - при штатной численности менее 10 единиц – в кратности от 1 до 2 - размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения устанавливается независимо от штатной численности работников учреждения - на 30% ниже должностного оклада руководителя учреждения.

**6**.**5** С учетом условий труда руководителю учреждения ,заместителю руководителя, и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения. **6**.**6**. Заместителю руководителя локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения. **6**.**7** Сучетомусловийтрударуководителюучреждения **,** заместителюруководителя учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера , предусмотренные разделом 3 настоящего Положения. **6.8** Выплатыстимулирующегохарактераруководителюучрежденияосуществляютсяпорезультатамдеятельностиучреждениянаоснованиирешенияучредителяучреждения**.** Выплатызастажработы**,** почетногозванияосуществляютсявсоответствии сразделом 4 настоящего Положения.  **6.9.** Заместителю руководителя и главному бухгалтеру локальными нормативными актами учреждения и (или) коллективным договором устанавливаются стимулирующиевыплаты **,** предусмотренныеразделом4настоящегоПоложения**. 6**.**10** В случае прекращения трудового договора с руководителем учреждения в соответствии с п.2 ст.278 ТКРФ при отсутствии виновных действий (бездействия) руководителя ему выплачивается компенсация в размере трехкратного среднего месячного заработка.

 **6**.**11**. Премирование руководителя учреждения производится в целях стимулирования деятельности по итогам работы с учетом личного вклада руководителя в достижение целей и задач стоящих перед учреждением. **6**.**12**. Премирование руководителя учреждения осуществляется на основании приказа главы администрации сельского поселения в соответствии с разделом 5 настоящего Положения в пределах бюджетных ассигнований направленных учреждением на оплату труда.

 **7. Условия и порядок осуществления прочих выплат.**

**7**.**1**. В пределах фонда оплаты труда работникам муниципального казенного учреждения МКУК Садовский СДК предоставляется 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. **7**.**2**. Материальная помощь руководителю учреждения оказывается из фонда оплаты труда учреждения. - Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает глава администрации на основании письменного заявления руководителя учреждения. **7**.**3**. Размер материальной помощи не должен превышать 200% оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год. **7**.**4**. 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.