

**АДМИНИСТРАЦИЯ
МАЛОГРИБАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ГРИБАНОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 28.12.2018 г. № 66
село Малая Грибановка

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Малогрибановского сельского поселения Малогрибановский сельский Дом культуры

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, Постановлением администрации Грибановского муниципального района Воронежской области от 03.09.2018 № 414, а также в целях дальнейшего совершенствования системы оплаты труда, администрация Малогрибановского сельского поселения

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры Малогрибановского сельского поселения (прилагается).

2. Признать утратившим силу постановления администрации Малогрибановского сельского поселения Грибановского муниципального района Воронежской области:

- от 25.03.2010 г. № 11 «Об утверждении Положения о порядке и условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры администрации Малогрибановского сельского поселения»;

3. Положения настоящего постановления вступают в силу с момента его обнародования и распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 01.11.2018г.

4. Контроль за выполнением данного постановления возложить на директора МКУК Малогрибановского сельского поселения Малогрибановский сельский Дом культуры

Глава сельского поселения



Л.А. Мельникова

Утверждено
постановлением
администрации Малогрибановского
сельского поселения
от 28.12.2018 г. N 66

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
КУЛЬТУРЫ МАЛОГРИБАНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
МАЛОГРИБАНОВСКИЙ СЕЛЬСКИЙ ДОМ КУЛЬТУРЫ**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников МКУК Малогрибановский сельский Дом культуры разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением администрации Воронежской области от 01.12.2008 N 1044 "О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Воронежской области".

Постановлением администрации Грибановского муниципального района Воронежской области от 03.09.2018г. № 414 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей и профессий рабочих к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и входящих в единый квалификационный справочник должностей специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

- условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с перечнями видов выплат, утвержденными приказами управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области" и от 10.12.2008 N 111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области";

- условия оплаты труда руководителя учреждения, включая порядок определения должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств бюджета сельского поселения.

1.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Определение размеров заработной платы работников учреждения осуществляется в соответствии с системой оплаты их труда как по основным должностям, так и по должностям, занимаемым по совместительству.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо за фактически выполненный объем работ.

1.6. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.7. При формировании системы оплаты труда в учреждении устанавливаются дифференциация оплаты труда работников, выполняющих работы различной сложности, увязка размера оплаты труда в зависимости от качества оказываемых услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям. При этом обеспечивается оптимизация расходов на административно-управленческий персонал.

Основной персонал учреждения - работники учреждения, непосредственно оказывающие услуги (выполняющие работы), направленные на достижение определенных уставом учреждения целей деятельности этого учреждения, а также их непосредственные руководители.

Административно-управленческий персонал учреждения - работники учреждения, занятые управлением (организацией) оказания услуг (выполнения работ), а также работники учреждения, выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения.

При формировании штатного расписания в учреждении предусматриваются должности и профессии, включенные в профессиональные квалификационные группы в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации и должности и профессии, включенные в единый квалификационный справочник должностей специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников

культуры, искусства и кинематографии" в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения.

1.8. Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда с учетом положения, утверждаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при его наличии) в установленном законодательством порядке.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работников согласно действующему законодательству.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения.

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку.

При установлении должностных окладов работников квалификационная категория учитывается по специальности, по которой им присвоена квалификационная категория.

2.2. Размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей, утвержденных приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ и на основе отнесения занимаемых ими должностей к единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Таблица 1. Размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства

Размеры должностных окладов работников, относящихся к сфере культуры и искусства (Приказ Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 года N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии")

Наименование профессиональной квалификационной группы (ПКГ)	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена":	
Библиотекарь	11800
Заведующий филиалом «Малогрибановская сельская библиотека»	12200
Заведующий филиалом дома культуры	12200
Специалист по жанрам творчества	11700
Аккомпаниатор	10960
Хормейстер	12000
Культурорганизатор	10900

Таблица 2. Размеры окладов общетраслевых профессий рабочих (Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Должность, отнесенная к квалификационным уровням	Размер должностного оклада (рублей)
Профессиональная квалификационная группа "Общетраслевые должности служащих четвертого уровня"	
Директор МКУК Малогрибановский сельский Дом культуры	12500

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 110/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Воронежской области", устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и т.д.

3.2. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, разрабатываются и утверждаются руководителем учреждения, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с учетом доведенных лимитов бюджетных обязательств.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам) работников учреждения или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным и областным законодательством.

Начисление всех компенсационных выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении стимулирующих выплат.

3.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни работника учреждения устанавливается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты работникам, получающим оклад (должностной оклад), составляет не менее 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 не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного

оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. Доплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

Сверхурочная работа вместо повышенной оплаты компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным приказом управления труда Воронежской области от 10.12.2008 N 111/ОД "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в государственных учреждениях Воронежской области", к выплатам стимулирующего характера относятся выплаты:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников по решению руководителя учреждения.

4.3. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в процентном отношении к окладу (должностному окладу) или в абсолютном размере. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается на основании оценки эффективности деятельности каждого работника по выполнению трудовой функции с учетом его квалификации, сложности выполняемых работ, качества оказываемых услуг (выполняемых работ). Показатели эффективности деятельности разрабатываются руководителем учреждения и конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

Выплата устанавливается на любой срок, но не более одного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

4.4. Рекомендуются устанавливать работникам учреждения следующие выплаты, учитывающие качество выполняемых работ:

- за профессиональное мастерство;
- за наличие ученой степени (кандидат наук, доктор наук) при условии ее соответствия профилю выполняемой работником работы и деятельности учреждения;

Конкретные размеры выплат устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников.

Решение о введении соответствующих выплат принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплата за звание (ученую степень) устанавливается работникам, которым присвоено почетное звание (ученая степень) по основному профилю профессиональной деятельности в следующих размерах:

- 1500 рублей за ученую степень доктора наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный";

- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Заслуженный деятель искусств Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", за ученую степень кандидата наук (с даты принятия решения ВАК России о выдаче диплома);

- 1000 рублей за почетное звание "Заслуженный деятель искусств Воронежской области";

- 900 рублей за почетное звание "Заслуженный артист Воронежской области";

- 800 рублей за почетное звание "Заслуженный работник культуры Воронежской области".

Выплату к окладу за наличие ученой степени или почетного звания рекомендуется устанавливать по одному из имеющихся оснований.

4.5. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производятся с учетом установленных настоящим пунктом условий.

4.5.1. Стимулирующая надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается работникам в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных (муниципальных) учреждениях культуры и искусства.

Для муниципального учреждения культуры минимальные размеры (в процентах от оклада) выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет:

- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет - 2%;

- при выслуге лет от 10 до 15 лет - 5%;

- при выслуге лет свыше 15 лет - 10%.

В стаж работы, дающий право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, включаются:

- время работы в учреждениях культуры и искусства;

- время прохождения военной службы по призыву при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;

- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

4.5.2. Выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет начисляются исходя из оклада (должностного оклада) работника без учета доплат и надбавок.

4.5.3. Установление выплат за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится на основании приказа.

Документами, подтверждающими стаж непрерывной работы, выслугу лет, являются трудовая книжка, военный билет, справка и иные официальные документы соответствующих органов, архивных учреждений, выданные в установленном порядке.

Повышение размера установленной работнику ежемесячной выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет производится при наличии у работника стажа работы, дающего право на получение указанной выплаты в более высоком размере, со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

4.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует нового оклада и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

4.7. В целях усиления материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также поощрения за выполненную работу работникам устанавливаются следующие премиальные выплаты по итогам работы:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

4.7.1. Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения, который разрабатывается и утверждается руководителем учреждения.

4.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

4.8. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.6.1 настоящего положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Установление условий для выплаты премий, не связанных с результативностью работы, не допускается