

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ШУРУПОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ФРОЛОВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
От 31.05.2016 № 36**

**Об утверждении Положения
об оплате труда работников учреждений культуры Шуруповского сельского
поселения**

В соответствии со статьями 135,143,144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06.10.2003 г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», с Законом Волгоградской области от 6 марта 2009 года №1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области»,
Администрация Шуруповского сельского поселения

п о с т а н о в л я е т:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников учреждений культуры Шуруповского сельского поселения. (Приложение №1).
2. Настоящее Положение распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01.06.2016г
3. Постановление вступает в силу после обнародования в установленном порядке.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на главного специалист Левищеву Людмилу Леонидовну.

Глава Шуруповского
сельского поселения

Е.В.Чистякова

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников учреждений культуры Шуруповского сельского поселения
Фроловского муниципального района Волгоградской области

1. Общие положения.

1.1. Положение об оплате труда работников учреждений культуры Шуруповского сельского поселения Фроловского муниципального района (далее именуется - Положение), учредителем которого является Администрация Шуруповского сельского поселения (далее именуется - Учредитель) разработано в соответствии со статьями 135, 143 и 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Бюджетным кодексом Российской Федерации, с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007г. №570 «Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии», с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 14.03.2008г. № 121н «Профессиональные квалификационные группы профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии», с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих», с Законом Волгоградской области от 14.07.2008г. № 1737-ОД «О культуре и искусстве в Волгоградской области», с Законом Волгоградской области от 06.03.2009 г. № 1862-ОД «Об оплате труда работников государственных бюджетных учреждений Волгоградской области».

1.2. Настоящее Положение предусматривает единые принципы оплаты труда работников учреждений культуры Шуруповского сельского поселения Фроловского муниципального района (далее именуется - учреждение) и включает в себя:

- базовые (минимальные) размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- базовые (минимальные) размеры окладов работников, занимающих должности, не включенные в ПКГ.
- размеры повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) окладам по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент за результативность и инновационные подходы в работе;
- выплаты стимулирующего характера, условия и размеры их установления;
- выплаты компенсационного характера, условия и размеры их установления;
- условия оплаты труда руководителя, включая размеры оклада, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- иные выплаты (материальная помощь).

1.3. Условия оплаты труда, включая базовый (минимальный) размер оклада, размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Штатное расписание учреждения, включающее в себя все должности работников учреждения, согласовывается Учредителем и утверждается руководителем учреждения.

1.5. Объем средств на оплату труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности учреждения, но не может превышать фонд оплаты труда, предыдущего года, если это не предусмотрено изменениями действующего законодательства. На оплату труда работников учреждения может направляться до 50 процентов общей суммы средств, поступающей от иной приносящей доход деятельности учреждения.

1.6. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.8. Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с настоящим Положением.

1.9. Индексация базовых (минимальных) размеров окладов работников учреждения осуществляется в размерах и в сроки, установленные законодательством.

2. Основные условия оплаты труда работников

2.1. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением.

2.2. Базовые (минимальные) размеры окладов работников учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей рабочих, специалистов и служащих к профессиональным квалификационным группам.

2.3. К базовым (минимальным) размерам окладов работникам учреждений культуры Шуруповского сельского поселения за работу в сельской местности применяется повышающий коэффициент к окладу в размере 25 процентов. Применение повышающего коэффициента к должностному окладу по занимаемой должности и профессии работников не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.4. Базовые (минимальные) размеры окладов работников учреждения занимающих должности, не отнесённые к ПКГ устанавливаются постановлением Администрации Шуруповского сельского поселения.

2.5. Размеры повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) размерам окладов по занимаемой должности устанавливаются всем работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы с учётом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, сложности и объёма выполняемой работы.

Базовые (минимальные) размеры окладов и размеры повышающих коэффициентов к базовым (минимальным) окладам по занимаемой должности с учетом профессиональной подготовки, уровня квалификации, сложности и объёма выполняемой работы работников учреждения устанавливаются согласно приложениям 1,2 к настоящему Положению.

2.6. Должностные оклады работников исчисляются в рублях путём умножения базового (минимального) размера оклада по соответствующей профессиональной

квалификационной группе или по должности, не включённой в ПКГ, на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

2.7. 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 обязательства), исчисленная в установленном порядке, ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику учреждения производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

2.8. Работникам учреждения с учетом условий труда устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждения могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты за работу при совмещении профессий (должностей), (расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором),

- выплаты за работу в ночное время,
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за ненормированный рабочий день.

3.2 Работникам учреждения, 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.

Доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зон обслуживания или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы устанавливается по соглашению сторон трудового договора в размере от 30 до 50 процентов к должностному окладу работника, которому производится доплата, за счет и в пределах фонда заработной платы по совмещаемой должности.

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, в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам.

3.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

По желанию работника за работу в выходной или праздничный нерабочий день, работнику может предоставляться день отдыха, тогда работа за отработанный

праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников и не образуют новый оклад.

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях поощрения работников за качественно выполненную работу в учреждении предусматриваются следующие выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника:

-за интенсивность, напряжённость и качество выполняемых работ от 10% до 100%;

Работникам учреждения за счет и в пределах выделенных ассигнований на оплату труда могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ, за высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ (на срок их проведения), а также за интенсивность и напряженность в труде (далее именуется – стимулирующие выплаты за напряженность в труде) в соответствии с положением, регламентирующим показатели и уровни выплат, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Стимулирующие выплаты за напряженность в труде начисляются на должностной оклад.

Стимулирующие выплаты за напряженность в труде устанавливаются приказом руководителя по учреждению только по основной работе и на определенный срок, но не более чем на один год.

-за стаж работы от 10% до 50 %;

Надбавка к окладу за стаж работы устанавливается работникам культуры в зависимости от стажа работы в учреждениях культуры в процентах от должностного оклада:

- от 1 до 5 лет - 10 процентов;
- от 5 до 10 лет - 20 процентов;
- от 10 лет до 15 лет - 30 процентов;
- от 15 до 20 лет – 40 процентов;
- 20 лет и более - 50 процентов.

Работникам учреждения, занимающим должности общепрофессиональных профессий рабочих, руководителей, специалистов и служащих указанная надбавка выплачивается за непрерывный стаж работы.

Основным документом для определения стажа работы является трудовая книжка.

- 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 премий по итогам работы не может превышать 300 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год;

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

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

в) 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.

Конкретный размер премии устанавливается руководителем учреждения за применение в работе передовых методов труда, высокие достижения в работе, выполнение особо важных или срочных работ.

Премия не выплачивается или снижается в случаях:

-неисполнения или ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей;

-нарушение правил внутреннего трудового распорядка, техники безопасности и противопожарной безопасности, грубое нарушение требований охраны труда;

-невыполнений приказов и других распоряжений руководства;

-утраты, повреждения и причинения ущерба имуществу учреждения.

Предложения о размерах выплаты премии по итогам работы за год, ее частичном или полном лишении вносятся руководством учреждения. Выплата премии производится на основании приказа руководителя учреждения. В приказе указываются конкретные основания, по которым работникам уменьшается размер выплаты премии, либо она не выплачивается полностью.

4.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно пропорционально отработанному времени. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в трудовых договорах работников учреждения.

4.3. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику с учётом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, результативности, использование инновационных подходов в работе, стажа работы в учреждении и других факторов. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу носит стимулирующий характер и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размер принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника в размере не более 2,0. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на персональный повышающий коэффициент.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

4.4. За счет экономии фонда оплаты труда в особых случаях работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи, принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

4.5. Объем средств на выплаты стимулирующего характера (за исключением выплаты за стаж работы) за счет средств местного бюджета должен составлять не менее 30 процентов от фонда по окладам.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения.

5.1. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый Учредителем, регламентируется распоряжением Главы Шуруповского сельского поселения и отражается в трудовом договоре.

Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера учреждения состоит из:

должностного оклада;

выплат компенсационного характера;

выплат стимулирующего характера.

Предельное соотношение средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников этих учреждений определяется:

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности от 1 до 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. N 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностные оклады заместителей руководителя учреждения, главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя этого учреждения.

Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются в соответствии с разделом 3 Положения.

5.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с объемными показателями, утвержденными Администрацией Шуруповского сельского поселения, а также критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения. Порядок и критерии премирования руководителя учреждения ежегодно устанавливаются распоряжением Главы Шуруповского сельского поселения и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Размер выплат стимулирующего характера, порядок премирования руководителя устанавливаются распоряжением Главы Шуруповского сельского поселения.

5.4. Работники учреждения, не включенные в ПКГ, имеют право на получение выплат компенсационного и стимулирующего характера в порядке, установленном для работников учреждения.

5.5. За счет экономии фонда оплаты труда руководителю учреждения в отдельных случаях может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретный размер отражается в распоряжении Главы Шуруповского сельского поселения.

6. Другие вопросы оплаты труда.

6.1. В пределах выделенных ассигнований на оплату труда работникам учреждений культуры Шуруповского сельского поселения, в отдельных случаях может быть оказана материальная помощь в размере одного должностного оклада. Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
учреждений культуры
Шуруповского сельского поселения

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ
окладов по профессиональным квалификационным группам работников
учреждений культуры Шуруповского сельского поселения

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, профессии (должности)	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)	Размер повышающего коэффициента
1	2	3	4
1.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»)	-	-
1.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: уборщик служебных помещений, уборщик производственных помещений (без квалификационного разряда)	3730	1
	Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов: кочегар	_____	_____
2.	Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих	-	-

	(в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессионально-квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)		
2.1.	Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» Директор (начальник, заведующий) филиала	6926	1
3	Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессионально-квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)	-	-
3.1.	Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»: аккомпаниатор	-	-
3.2.	Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии »: Режиссер, балетмейстер, хормейстер, художественный руководитель, руководитель клубного формирования-коллектива самодеятельного искусства	-	-

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
учреждений культуры
Шуруповского сельского поселения

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ
окладов работников занимающих должности, не включенные в профессиональные
квалификационные группы

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Базовый (минимальный) размер оклада (рублей)	Размер повышающего коэффициента
1	2	3	
1.	Методист по молодежной политике и по спорту и культуре	5462	1,05
2.	Бухгалтер	5126	1,2