

**Администрация Большенеклиновского сельского поселения**

Неклиновского района

Ростовской области

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

с. Большая Неклиновка

«31» декабря 2015г. № 188

|  |
| --- |
| **О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры**  **Большенеклиновского сельского поселения** |

В соответствии с постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципальных учреждений в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг и росте квалификации Администрация Большенеклиновского сельского поселения **постановляет:**

1. Установить систему оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Большенеклиновского сельского поселения (далее – работники) в соответствии с настоящим постановлением.

2. Определить, что:

2.1. Размеры ставок заработной платы рабочих, должностных окладов руководителей, специалистов и служащих устанавливаются по профессиональным квалификационным группам профессий рабочих и должностей служащих.

2.2. Виды выплат компенсационного, стимулирующего характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в муниципальных учреждениях локальными нормативными актами указанных учреждений.

Применить критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам (приложение № 1);

3. Утвердить:

3.1. Перечень выплат компенсационного характера и порядок их установления в учреждениях (приложение № 2);

3.2. Перечень выплат стимулирующего характера и порядок их установления в муниципальных учреждениях культуры Большенеклиновского сельского поселения (приложение № 3);

3.3. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих (приложение № 4);

3.4. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Большенеклиновского сельского поселения (приложение № 5);

4. Определить, что:

4.1.Действие настоящего постановления распространяется на муниципальные учреждения культуры Большенеклиновского сельского поселения.

4.2. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений культуры Большенеклиновского сельского поселения формируется на очередной финансовый год, исходя из предусмотренных в местном бюджете на очередной финансовый год и плановый период размеров субсидий бюджетным учреждениям на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствие с государственным заданием государственных услуг и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5. Система оплаты труда работников, включающая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного, стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, областными законами и иными нормативными правовыми актами Ростовской области, решениями Собрания депутатов Большенеклиновского сельского поселения, а также настоящим постановлением.

6. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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 по основной профессии, должности и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Средства для установления доплаты до минимального размеры оплаты труда предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

7. Довести до сведения руководителей подведомственных муниципальных учреждений настоящее постановление, обеспечить введение системы оплаты труда работников в соответствии с требованиями трудового законодательства.

8. Признать утратившими силу правовые акты Большенеклиновского сельского поселения по перечню согласно приложению № 6.

9. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования (обнародования).

10. Контроль за выполнением настоящего постановления оставляю за собой.

**Глава администрации**

**Большенеклиновского**

**сельского поселения Н.В. Бурлуцкая**

Приложение № 1

к постановлению Администрации

Большенеклиновского сельского поселения

от 31.12.2015г. № 188

КРИТЕРИИ

отнесения профессий рабочих и должностей служащих

к профессиональным квалификационным группам

1. Профессии рабочих и должности служащих формируются в профессиональные квалификационные группы с учетом вида экономической деятельности по следующим критериям:

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих первого уровня - профессии рабочих и должности служащих, которые не требуют наличия профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа профессий рабочих и должностей служащих второго уровня - профессии рабочих и должности служащих, в том числе руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия начального или среднего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня - должности служащих, требующие наличия высшего профессионального образования;

профессиональная квалификационная группа должностей служащих четвертого уровня - отдельные должности служащих из числа профессорско-преподавательского состава и научных работников, к которым предъявляются требования о наличии ученой степени и (или) ученого звания, и должности руководителей структурных подразделений учреждений, требующие наличия высшего профессионального образования.

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих. В порядке исключения отдельные должности служащих, имеющие важное социальное значение, могут быть отнесены к профессиональным квалификационным группам исходя из более высокого уровня требований к квалификации, необходимого для занятия соответствующих должностей служащих.

2. Профессии рабочих и (или) должности служащих, входящие в одну профессиональную квалификационную группу, могут быть структурированы по квалификационным уровням этой профессиональной квалификационной группы в зависимости от сложности выполняемых работ и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или занятия должности служащего. Одна и та же профессия рабочего или должность служащего может быть отнесена к разным квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы, а также с учетом дополнительных показателей квалификации, подтвержденных сертификатом, квалификационной категорией, стажем работы и другими документами и сведениями.

Ведущий специалист Большенеклиновского

сельского поселения Т.Е. Ефимова

Приложение № 2

к постановлениюАдминистрации

Большенеклиновского сельского поселения

от 31.12.2015г. № 188

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат компенсационного характера и порядок их установления

в муниципальных учреждениях Большенеклиновского сельского поселения

1. Установить следующие виды выплат компенсационного характера в муниципальных учрежденияхБольшенеклиновского сельского поселения:

1.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

1.2. 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).

2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, ставкам заработной платы работников.

При этом работодатели принимают меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

3. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством, решениями Собрания депутатов Неклиновского района, решениями Собрания депутатов Большенеклиновского сельского поселения.

4. При установлении системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Неклиновского района выплаты компенсационного характера работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Ведущий специалист Большенеклиновского

сельского поселения Т.Е. Ефимова

Приложение № 3

к постановлению Администрации

Большенеклиновского сельского поселения

от 31.12.2015г. № 188

ПЕРЕЧЕНЬ

видов выплат стимулирующего характера и порядок их установления

в муниципальных учреждениях Большенеклиновского сельского поселения.

1. Установить следующие виды выплат стимулирующего характера в муниципальных учреждениях Большенеклиновского сельского поселения:

1.1. За интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. За качество выполняемых работ.

1.3. За выслугу лет.

1.4. Премиальные выплаты по итогам работы.

1.5. Иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные настоящим постановлением.

2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами муниципальных учреждений в соответствии с действующим федеральным и областным законодательством.

3. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договоры работников.

Ведущий специалист Большенеклиновского

сельского поселения Т.Е. Ефимова

Приложение № 4

к постановлению Администрации

Большенеклиновского сельского поселения

от 31.12.2015г. № 188

РАЗМЕРЫ

должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей

структурных подразделений, специалистов, служащих и размеры

ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих

**I. Профессиональные квалификационные группы и размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих**

1.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Номер квалификационного уровня | Наименование профессии рабочих | Размер ставки заработной платы (рублей) |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1. | 1-й квалифика-ционный уровень | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1-го, 2-го и 3-го квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: оператор газового оборудования; сторож уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий;  1-го квалификационного разряда | 3 730 |
| 2. | 3-й квалификационный уровень | Должности служащих 1-го квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория | 6355 |

Ведущий специалист

Большенеклиновского сельского поселения Т.Е. Ефимова

Приложение № 5

к постановлению Администрации

Большенеклиновского сельского поселения

от 31.12.2015г. № 188

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных бюджетных

учреждений культуры и искусства

**Общие положения**

1. Положение об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений культуры и искусства (далее - учреждений) включает в себя:

размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, размеры повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров.

2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему постановлению.

3. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

4. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

5. Размеры должностных окладов общеотраслевых должностей руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, размеры ставок заработной платы общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с приложением 4 к настоящему постановлению.

6. Для отдельных работников из числа художественного и артистического персонала могут устанавливаться индивидуальные условия оплаты труда согласно разделу 6 настоящего приложения.

7. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников учреждений за счет средств районного бюджета и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

8. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса Российской федерации условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**Раздел 1. Порядок и условия оплаты труда специалистов, служащих и руководителей структурных подразделений учреждений**

1.1. Размеры должностных окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам:

1.1.1. Профессионально-квалификационная группа «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационный уровень | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | **1**квалификационный уровень | Кассир билетный, контролер билетов, музейный смотритель | 4057 |

1.1.2. Профессионально-квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства среднего звена»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности специалистов, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | **3**квалификационный уровень | Аккомпаниатор; культорганизатор, репетитор по технике речи (2 категория) | 4925 |

1.1.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства ведущего звена»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | **2**квалификационный уровень | Библиотекарь; библиограф; лектор (экскурсовод); редактор; хранитель фондов; художники всех специальностей:  без категории  II категории  I категории | 7 427  7 795  8 183 |

В штаты культурно-досуговых учреждений могут вводиться должности, утвержденные в других отраслях, при наличии квалификации, отвечающей требованиям, установленным для этих должностей, и при условии выполнения соответствующих видов работ.

1.1.4. Профессиональная квалификационная группа «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства»:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Квалификационные уровни | Должности, отнесенные  к квалификационным уровням | Должностной оклад (рублей) |
| 1. | **1** квалификационный уровень | Заведующий библиотекой, хормейстеры, художественный руководитель (культурно-досуговых учреждений, музыкальных и танцевальных коллективов и концертных организаций) | 9018 |
| 2. | **3** квалификационный уровень | Заведующий: основным отделом (филиалом) музея, библиотеки, заведующий сельского Дома Культуры | 9947 |

1.1.5. Должностные оклады заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5-10 процентов ниже окладов соответствующих руководителей структурных подразделений.

1.2. Специалистам, служащим, руководителям структурных подразделений учреждений устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

- персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;

- повышающий коэффициент к окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы.

Решение об установлении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

Повышающие коэффициенты к должностным окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

1.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается работнику руководителем учреждения, с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника,установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

1.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень учреждений, работникам которых устанавливается повышающий коэффициент | Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент | Размер коэффициента |
| 1. | Учреждения (структурные подразделения) культуры и искусства, расположенных в сельских населенных пунктах | Руководителям и специалистам | 0,25 |

Повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

1.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

1.4.Повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы устанавливается:

руководителям и специалистам муниципальных учреждений культуры Большенеклиновского сельского поселения.

1.5. С учетом условий труда, специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

1.6. Специалистам, служащим и руководителям структурных подразделений устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего приложения.

**Раздел 2. Условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров**

2.1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной группе

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационная группа | Тип учреждения | Должностной оклад (рублей) |
| III | учреждения культуры и искусства (клубы, дома культуры и досуга, ЦБС и музеи) — 1 и II групп по оплате труда руководителей | 16023 |
| IV | Учреждения культуры и искусства (клубы, дома культуры и досуга, ЦБС и музеи) — III и IV группы по оплате труда руководителей | 14565 |

2.1.2. Должностные оклады руководителей учреждений, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей устанавливаются на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя IV квалификационной группы.

2.1.3. Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов.

2.1.4. Должностной оклад руководителей филиалов (заведующих, директоров, начальников) учреждений устанавливается в зависимости от группы по оплате труда, рассчитанной исходя из мощности филиала, или по должностным окладам заместителей руководителей соответствующих учреждений.

2.1.5. Объемные показатели по отнесению руководителей учреждений к квалификационным группам приведены в разделе 6 настоящего приложения.

2.2. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются повышающие коэффициенты к должностным окладам:

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к должностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада по должности на повышающий коэффициент. Выплаты по повышающему коэффициенту к должностному окладу носят стимулирующий характер.

2.2.1. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу в размере до 2,0 устанавливается руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру с учетом уровня их профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, с учетом оценки за качество и количество предоставляемых услуг, развития платных услуг населению, с целью привличения внебюджетных средств, направленных на олату труда работников.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размерах принимается:

Руководителю муниципального бюджетного учреждения – Администрация Большенеклиновского сельского поселения;

заместителю руководителя и главному бухгалтеру — руководителем учреждения по согласованию с Администрацией Большенеклиновского сельского поселения.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу.

2.2.2. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №  п/п | Перечень учреждений, работникам которых устанавливается повышающий коэффициент | Категории работников, которым устанавливается повышающий коэффициент | Размер коэффициента |
| 1. | Учреждения (структурные подразделения) культуры и искусства, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках | Руководитель, их заместители и главные бухгалтеры | 0,25 |

Повышающий коэффициент не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу.

2.3. Повышающий коэффициент к должностному окладу по учреждению (структурному подразделению) за специфику его работы предусматривается при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

2.4. С учетом условий труда, руководителю учреждения (филиала), его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего приложения.

2.5. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего приложения.

2.6. Кратность ежемесячного дохода руководителя по основной работе (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) к среднемесячной заработной плате работников учреждения не должна превышать предельных размеров в зависимости от среднесписочной численности работников:

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность, (чел.) | Предельная кратность |
| до 100 | 4,0 |
| от 101 до 500 | 5,0 |

Конкретный размер кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников, возглавляемого им учреждения, является обязательным для включения в трудовой договор.

Расчет показателя кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников производится нарастающим итогом с начала года (квартал, полугодие, 9 месяцев, год).

В случае превышения кратности дохода руководителя к величине среднемесячной заработной платы работников учреждения сумма премии и (или) размер персонального повышающего коэффициента уменьшается на размер превышения.

При определении кратности дохода руководителя к среднемесячной заработной плате работников учреждения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельная кратность дохода заместителей руководителя и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю на 0,5.

**Раздел 3. Выплаты компенсационного характера**

3.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- 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).

3.2. Доплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными условиями труда в размере до 12 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Перечень работников, которым устанавливаются доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы) за работу в тяжелых и вредных условиях труда и конкретные размеры доплаты устанавливаются руководителем учреждения по результатам аттестации рабочих мест.

Руководитель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

3.3. Выплаты работникам учреждений за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.3. 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.

3.3.4. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются в процентах к должностному окладу. Размер доплат и срок, на который они устанавливаются, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Установление доплат производится за:

совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ – в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (включая выплаты компенсационного характера);

исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – в пределах фонда заработной платы по должности временно отсутствующего работника.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35 процентов ставки заработной платы за каждый час работы в с 22 часов до 6 часов в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5. 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.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Средства на осуществления выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

3.6. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах или в виде повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

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

3.9. Для рабочих компенсационные выплаты рассчитываются исходя из ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

3.11. Средства на осуществление выплат компенсационного характера, установленные пунктами 4.4 и 4.5 предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**Раздел 4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера в муниципальных бюджетных учреждениях, утвержденным настоящим постановлением, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

4.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

4.4. Установление стимулирующих надбавок осуществляется по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

4.5. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы – устанавливается работникам учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных услуг. Надбавка устанавливается сроком не более 1 года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления надбавки утверждаются приказом руководителя учреждения в пределах средств областного бюджета, предусмотренных учреждению на введение данной надбавки, в соответствии с утвержденными локальными нормативными актами учреждения, критериями оценки результативности и качества работы работников.

4.6. Надбавка за качество выполнения работ работникам муниципальных учреждений культуры Большенеклиновского сельского поселения, устанавливается в следующих размерах:

при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности;

Надбавка за почетное звание (нагрудный знак) устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

4.6.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.7. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет — 0,10;

при выслуге лет от 5 до 10 лет — 0,15;

при выслуге лет от 10 до 15 лет — 0,20;

при выслуге лет свыше 15 лет — 0,30.

Изменение размера повышающего коэффициента производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

4.8. Работникам учреждения осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование руководителя осуществляется на основании распоряжения Администрации Большенеклиновского сельского поселения; заместителей руководителя и главного бухгалтера — по решению руководителя учреждения по согласованию с Администрацией Большенеклиновского сельского поселения Премирование работников учреждения осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с Положением о премировании.

4.8.1. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.8.2. Премирование руководителя учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения, устанавливаемых Администрацией Большенеклиновского сельского поселения.

При премировании учитывается:

участие в федеральных и региональных муниципальных программах;

особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ и мероприятий.

4.8.3. Премия по итогам работы выплачивается в пределах имеющихся средств. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы), так и в абсолютном размере.

4.9. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

В Положении об оплате труда предусматривается перечень повышающих коэффициентов стимулирующего характера к должностному окладу (ставке заработной платы), устанавливаемых за счет внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

4.10. Система оплаты труда и премирования за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, разрабатывается учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте учреждения, принятым с учетом мнения Администрации Большенеклиновского сельского поселения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу (ставке заработной платы) без учета повышающих коэффициентов.

4.12. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

**Раздел 5. Другие вопросы оплаты труда**

5.1. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимается руководителем учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю учреждения — по распоряжению Администрации Большенеклиновского сельского поселения.

5.2. Объемные показатели и порядок отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей:

5.2.1. Объемные показатели и порядок отнесения библиотек к группам по оплате труда руководителей

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование  показателей | Группа по оплате труда руководителей | | |
| I | II | III |
| 1. | Среднегодовое количество пользователей (тыс.человек) | свыше 50,0 | от 25,0 до 50,0 | от 5,0 до 25,0 |
| 2. | Среднегодовое количество выданных документов (тыс. экземпляров) | свыше 1000,0 | от 700,0 до 1000,0 | от 200,0 до 700,0 |

Примечание.

1. Объемные показатели распространяются на библиотеки, библиотечные объединения (далее - библиотека), подведомственные Администрации Большенеклиновского сельского поселения

2. Показатели являются основой для определения группы по оплате труда руководителей библиотек и установления в соответствии с этим должностных окладов.

3. В показателях предусматривается оценка масштабов деятельности библиотек путем оценки объемных показателей.

4. К объемным показателям относятся: количество читателей (пользователей) за 1 год, годовая книговыдача.

5. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно отделом по вопросам , спорта, молодежной политики, казачества, связям с общественными организациями Администрации Большенеклиновского сельского поселения на основании статистических и других официальных документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы библиотеки.

6. Для вновь открываемых библиотек группы по оплате труда руководителей устанавливаются исходя из проектных показателей, но не более чем на 3 года.

7. В библиотеках, проводящих капитальный ремонт и устранение последствий аварий, сохраняется группа по оплате труда руководителей, установленная на этот момент, на срок прохождения ремонтных работ.

8. В библиотеках, имеющих особо ценное значение как мемориальные, историко-культурные памятники, группа по оплате труда руководителей устанавливается независимо от количественных показателей. Перечень библиотек определяется министерством культуры Ростовской области.

9. Ко II группе по оплате труда руководителей относятся учреждения, являющиеся научно-методическими центрами для учреждений муниципальных образований Ростовской области, и другие аналогичные учреждения, обладающие уникальными собраниями и значительными по объему фондами, расположенные в зданиях, являющихся памятниками архитектуры, а также на территории заповедников федерального и областного значения.

5.2.2. Показатели и порядок отнесения учреждений клубного типа к группам по оплате труда руководителей и специалистов:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| * № * п/п | * Наименование показателей | Группа по оплате труда руководителей | | | |
| I | II | III | IV |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 1. | Количество постоянно действующих в течение года клубных формирований: |  |  |  |  |
|  | районные дома культуры | Свыше 30 | 16-30 | 12-15 | 7-11 |
|  | сельские дома культуры | Свыше 20 | 11-20 | 7-10 | 3-6 |
|  | сельские клубы | - | 7-10 | 4-6 | до 3 |
| 2. | Количество досуговых объектов в клубных учреждениях: |  |  |  |  |
|  | Районные дома культуры | Свыше 12 | 8-12 | 5-7 | 3-4 |
|  | Сельские дома культуры | Свыше 10 | 7-10 | 5-6 | 3-4 |
|  | Сельские клубы | - | 5-6 | 3-4 | 1-2 |

Примечания:

1. К клубным формированиям относятся любительские объединения, клубы по интересам, кружки и коллективы народного творчества, прикладных знаний и навыков, домоводства и другие курсы, школы, студии и т.п.; спортивные секции, оздоровительные группы, школы и другое; народные университеты или их факультеты и другие аналогичные формирования.

2. К досуговым объектам относятся филиалы учреждений культуры: киноустановки, кинотеатры, видеотеки, видеосалоны, видеозалы, видеокомнаты; спортивные залы и площадки, помещения для малых спортивных форм, аттракционы, игровые автоматы, танцевальные (дискотечные) залы и площадки; кафе, бары и буфеты; базы и пункты проката; мастерские для технического творчества и поделок; музыкальные, литературные и другие гостиные, комнаты для отдыха, игротеки, детские комнаты, читальные залы и библиотеки; помещения для обрядов и ритуалов; зеленые и эстрадные театры, павильоны, стадионы, катки и другие, расположенные как в основном помещении, так и в его филиалах.

3. Конкретные показатели деятельности тех или иных учреждений в пределах указанного в показателях диапазона устанавливаются отделом по вопросам культуры, спорта, молодежной политики, казачества и связи с общественными организациями Большенеклиновского сельского поселения.

4. Отнесение к группам по оплате труда руководителей производится не чаще 1 раза в год по результатам деятельности за прошедший год в соответствии со статистической отчетностью.

5. В случае, когда 1 из показателей не достигает установленного уровня, соответствующая группа по оплате труда руководителей устанавливается с учетом следующих дополнительных условий:

оценка использования материально-технической базы (число посадочных мест в зрительных залах и лекториях, число комнат для кружковой работы и другое) в соответствии со статистической отчетностью на конец года – форма 7НК;

количество участников в действующих формированиях с учетом проводимой кружковой работы с детьми;

деятельность клубных учреждений, отражающая национальную специфику регионов.

6. Эталоны уровней оценки приведенных условий определяются в зависимости от масштабов и специфики деятельности культурно-досуговых учреждений, численности обслуживаемого населения.

7. В культурно-досуговых учреждениях, показатели деятельности которых превышают в 2 и более раза показатели, установленные для I группы, руководящим работникам оплата труда устанавливается по максимальному уровню должностного оклада.

5.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**6.4. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников**

6.4.1. По решению руководителя учреждения на срок до 1 года работникам, занимающим должности служащих из числа художественного и артистического персонала и имеющим большой опыт профессиональной работы, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Также индивидуальные условия оплаты труда могут быть установлены работникам, принимаемым на работу на срок до 1 года для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, если оплата по соответствующей должности не предусмотрена положением об оплате труда работников учреждения.

6.4.2. Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

Ведущий специалист Администрации

Большенеклиновского сельского поселения Ефимова Т.Е.

Приложение № 6

к постановлению Администрации

Большенеклиновского

сельского поселения

от 31.12.2015г. № 188

ПЕРЕЧЕНЬ

правовых актов Большенеклиновского сельского поселения,

признанных утратившими силу

1.Постановление Администрации Большенеклиновского сельского поселения от 25.05.2009 № 46 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры Большенеклиновского сельского поселения «Большенеклиновская сельская библиотека».

2. Постановление Администрации Большенеклиновского сельского поселения от 10.04.05.2012 № 37 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Большенеклиновского сельского поселения».