РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

АДМИНИСТРАЦИЯ КРИНИЧНО-ЛУГСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

00.02.2019 х.Кринично-Лугский № проект

О внесении изменений в постановление Администрации Кринично-Лугского сельского поселения от 17.11.2016 № 303 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного Администрации Кринично-Лугского сельского поселения»

Во исполнении пункта 4 распоряжения Администрации Кринично-Лугского сельского поселения от 26.09.2018 № 177 «Об утверждении Плана мероприятий по росту доходного потенциала Кринично-Лугского сельского поселения, оптимизации расходов бюджета поселения и сокращению муниципального долга Кринично-Лугского сельского поселения до 2020 года», постановления Правительства Ростовской области от 02.11.2016 № 750 «Об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных министерству культуры Ростовской области», а также в целях приведения в соответствие с действующим законодательством Правительство Ростовской области

ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Внести в постановление Администрации Кринично-Лугского сельского поселения от 17.11.2016 № 303 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципального учреждения, подведомственного Администрации Кринично-Лугского сельского поселения» следующие изменения:

1.1. Приложение 1 к постановлению изложить в редакции согласно Приложению 1 к настоящему постановлению.

1.2. Приложение 2 к постановлению изложить в редакции согласно Приложению 2 к настоящему постановлению.

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, и распространяется на правоотношения, возникшие с 1 марта 2019 года.

3. Контроль за исполнением постановления оставляю за собой.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Глава Администрации Кринично-Лугского  сельского поселения |  | Г.В.Траутченко |

Постановление вносит:

сектор экономики и финансов

|  |  |
| --- | --- |
|  | Приложение 1  к постановлению Администрации Кринично-Лугского сельского поселения от 00.02.2019 № |

«ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ   
об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения культуры, подведомственного Администрации Кринично-Лугского сельского поселения

Раздел 1. Общие положения

1.1.  Примерное положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения, подведомственного Администрации Кринично-Лугского сельского поселения (далее – Примерное положение), разработано в соответствии с постановление Администрации Кринично-Лугского сельского поселения от 07.11.2016 № 299 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения Кринично-Лугского сельского поселения» и включает в себя:

- порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципального бюджетного учреждения культуры (далее – муниципальное учреждение);

- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

-условия оплаты труда руководителей муниципального учреждения, его заместителя и главного бухгалтера, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- другие вопросы оплаты труда.

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

1.3. Месячная заработная плата работника не может быть ниже [минимального размера оплаты труда](consultantplus://offline/ref=45942AB1B79BFF0BDC778806A5D978BC2A9266ECB00BF668751A66DCC3943C0B6613926DCB49D2P8tDG), 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).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

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

Доплата начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляющей по совместительству и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. 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.

1.5. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно, в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.7. При заключении трудовых договоров с работниками рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в [приложении №3](consultantplus://offline/ref=F64C1B3E095640E822C2D237D0738194D41BCA33ABE774404D495440ECD7A1FA42EE651A4DD5C204bFfCJ)к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.8. Штатное расписание муниципального учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих данного муниципального учреждения.

1.9. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений утверждается локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов (ставок заработной платы) работников муниципальных учреждений

2.1. Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно-постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)) путем сбалансирования структуры заработной платы.

Размеры доли условно - постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы)), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год распоряжением Администрации Кринично-Лугского сельского поселения и доводятся до соответствующего муниципального учреждения.

Конкретные размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются локальными нормативными актами муниципальных учреждений с соблюдением дифференциации, но не ниже минимальных, установленных настоящим Примерным положением, в пределах фонда оплаты труда муниципального учреждения.

2.2. Минимальные должностные оклады (ставки заработной платы) работников муниципальных учреждений.

2.2.1.  Минимальные размеры должностных окладов работников культуры устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов работников культуры по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада (рублей) | Наименование  должности |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава» | | |
|  | 7 295 | контролер билетов; |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» | | |
| без категории  2-я категория  1-я категория | 8 855  9 275  9 734 | аккомпаниатор;  культорганизатор; |
|  | 9 275 | заведующий костюмерной |
| ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» | | |
| без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий  высшая категория  ведущий мастер сцены | 9 734  10 129  10 634  11 260  11 818  11 880 | методист клубного учреждения; звукооператор; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества;специалист по методике клубной работы; |
| ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии» | | |
| без категории  2-я категория  1-я категория  высшая категория | 11 818  12 415  13 035  14 337 | звукорежиссер; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования - любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам; руководитель кружка; |
|  | 14 337 | заведующий отделом (сектором) дома (дворца) культуры |

2.2.2. Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры устанавливаются на основе ПКГ профессий, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 14.03.2008 № 121н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп профессий рабочих культуры, искусства и кинематографии». Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ приведены в таблице № 2.

Таблица № 2

Минимальные размеры ставок заработной платы работников культуры по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы, (рублей) | Наименование профессии |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии первого уровня» | 5 476 | костюмер |
| ПКГ «Профессии рабочих культуры, искусства и кинематографии второго уровня»  1-й квалификационный уровень:  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд  2-й квалификационный уровень:  6-й квалификационный разряд | 5 813  6 151  6 503  6 875  6 503 | красильщик в пастижерском производстве 4 – 5-го разрядов Единого тарифно-квалификацион­ного справочника работ и профессий рабочих; настройщик пианино и роялей 4 – 8-го разрядов Единого тарифно-квали­фикационного справоч­ника работ и профессий рабочих  красильщик в пастижерском производстве 6-го разряда Единого тарифно-квали­фикационного справоч­ника работ и профессий рабочих |
| 4-й квалификационный уровень | 8 455 | профессии рабочих, предусмотренные первым – третьим квалификационными уровнями, при выполнении важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ |

2.2.3. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе ПКГ должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих». Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, по ПКГ приведены в таблице № 3.

Таблица № 3

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих по ПКГ

| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) | Наименование  должности |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | 5948 | делопроизводитель; кассир; секретарь-машинистка; делопроизводитель; секретарь |
| 2-й квалификационный уровень | 6235 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | 6545 | администратор; диспетчер; инспектор  по кадрам; инспектор  по контролю за исполнением поручений; секретарь руководителя; техник; техник-программист |
| 2-й квалификационный уровень | 6875 | заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший».  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 7220 | начальник хозяйственного отдела.  Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 7563 | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым можетустанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | 7563 | бухгалтер; менеджер; экономист; специалист по кадрам; программист |
| 2-й квалификационный уровень | 7936 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория |
| 3-й квалификационный уровень | 8330 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория |
| 4-й квалификационный уровень | 8 744 | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" |
| ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень | 10 123 | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения |

2.2.4. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, по ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Профессиональные квалификационные группы | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) | Наименование  профессии |
| 1 | 2 |  |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень  1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд | 5820  6158  6519 | Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  гардеробщик; дворник; дворник; вахтер; уборщик служебных помещений; уборщик территорий |
| 2-й квалификационный уровень | Ставка устанавливается на один квалификационный разряд выше | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименова-нием «старший» (старший по смене) |
| ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» | | |
| 1-й квалификационный уровень  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд | 6 920  7 322 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих;  водитель автомобиля; |
| 2-й квалификационный уровень  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд | 7 742  8 184 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно - квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 3-й квалификационный уровень | 8 666 | наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих |
| 4-й квалификационный уровень | 10 065 | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы |

2.2.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не вошедшие в ПКГ

| Наименование  должности | Минимальный размер должностного оклада, (рублей) |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| кассир билетный, | 7 295 |
| специалист по информационному наполнению сайта; методист;  техник по обслуживанию компьютерного оборудования;  специалист в сфере закупок; | 7 563 |
| менеджер по культурно-массовому досугу:  без категории  2-я категория  1-я категория  ведущий | 9 275  9 734  10 215  10 724 |
| методист клубного учреждения, специалист по обеспечению сохранности объектов культурного наследия; художник:  без категории  2-я категория  1-я категория | 9 734  10 215  10 724  11 260 |
| художественный руководитель дома культуры | 12415 |

2.2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 6.

Таблица № 6

Минимальные размеры ставок заработной платы работников, занимающих профессии рабочих, не вошедшие в ПКГ

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование  профессии | Квалификационные разряды | Минимальный размер ставки заработной платы  (рублей) |
| 1 | 2 | 3 |
| Костюмер;осветитель; оператор котельной; оператор теплового пункта; рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;  электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;  машинист по стирке и ремонту спецодежды | 1-й квалификационный разряд  2-й квалификационный разряд  3-й квалификационный разряд  4-й квалификационный разряд  5-й квалификационный разряд  6-й квалификационный разряд  7-й квалификационный разряд  8-й квалификационный разряд | 5 820  6 158  6 519  6 920  7 322  7 742  8 184  8 666 |

2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей структурных подразделений учреждений устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов соответствующих руководителей.

2.4. Минимальные должностные оклады административно-управленческого персонала и специалистов муниципальных учреждений культуры обособленных структурных подразделений (отделов), расположенных на территории сельского района увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения**.**

2.5. Должностные оклады работников основного персонала муниципального учреждения клубного типа , исполняющих информационно-методические функции, отвечающие за сбор и обработку статистики в сфере культуры, предоставляющих услуги по организации культурного обслуживания населения в населённых пунктах не имеющих стационарных клубных учреждений, увеличивается на коэффициент 0,05 и образует новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2.6. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

Раздел 3. Порядок и условия   
установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В муниципальных учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. 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).

3.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ   
«О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Руководителями муниципальных учреждений проводятся меры по проведению [специальной оценки](consultantplus://offline/ref=118C74F860FBCE5F11C13F1196BF8987A50BC35B647AC4AD790AB6BC93k4a9J) условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FD66BF7C877CF427A244A0008D9D1F597C9CDA79777FFAVDG2J) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](consultantplus://offline/ref=C5E4D46D073A7D36A4BAFD7AF1575F0EB3FC65B07F837CF427A244A0008D9D1F597C9CD371V7G4J) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

3.2.2. Результаты аттестации рабочих мест по условиям труда действительны в течение пяти лет с момента ее завершения, но не более чем до 31 декабря 2018 г., в связи с чем, могут быть использованы в целях, установленных Федеральным [законом](consultantplus://offline/ref=E52F863E2452391D15CC3FCA1A413561D0F298BBDAE3BAB11EB8A4819B79cCN) от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии   
со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3.2. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со [статьей 151](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) 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](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DFz461M) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы муниципальных учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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.

3.3.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы с 22 до 6 часов в размере 35процентов от должностного оклада (ставки заработной платы).

3.3.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) 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 должностного оклада(ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада(ставки заработной платы) 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 должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада(ставки заработной платы) за каждый час работы, 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.

3.3.6. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 15](consultantplus://offline/ref=2ABD2BF7BE77B7191F73DDD32CF0AFB7116A1B38CE74E21712D643D8D733E78F5D78F629DEz46DM)2 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4. При установлении доплаты за работу в ночное время и за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

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

3.6. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников подведомственных учреждений и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

Раздел 4. Порядок и условия   
установления выплат стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В муниципальных учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

за интенсивность и высокие результаты работы;

за качество выполняемых работ;

за выслугу лет;

премиальные выплаты по итогам работы;

иные выплаты стимулирующего характера.

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

4.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников подведомственных учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы.

4.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам муниципальных учреждений культуры в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг. Выплата устанавливается на срок не более 1 финансового года, по истечении которого она может быть сохранена или отменена.

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом руководителя муниципального учреждения в пределах средств, предусмотренных муниципальному бюджетному учреждению в районном бюджете  
на введение данной выплаты, в соответствии с критериями оценки результативности и качества работы работников, утвержденными локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.5. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципальных учреждений в размере до 200 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы)в пределах фонда оплаты труда.

Выплата за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего финансового года.

4.5.1. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается руководителям, специалистам, служащим и рабочим с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

4.5.2. Решение об установлении выплаты за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю муниципального учреждения – Администрацией Кринично-Лугского сельского поселения;

работникам учреждения – руководителем муниципального учреждения;

заместителю руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения размер выплаты за качество выполняемых работ к должностному окладу снижается не менее чем на 10 процентов от размера выплаты за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

4.6. Выплата к должностному окладу(ставке заработной платы) за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим муниципальных учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в муниципальных учреждениях, унитарных предприятиях сферы культуры.

Размеры выплаты за выслугу лет:

от 1 года до 3 лет – 5 процентов;

от 3 до 5 лет – 10 процентов;

от 5 до 10 лет – 15 процентов;

от 10 до 15 лет – 20 процентов;

свыше 15 лет – 30 процентов.

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

4.7. Работникам муниципальных учреждений могут выплачиваться премии по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом руководителем муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя муниципального учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя муниципального учреждения производится в соответствии с Положением о премировании, утвержденным учредителем**.**

4.7.1. Премирование руководителя муниципального учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения, устанавливаемых администрацией Кринично-Лугского сельского поселения.

4.7.2. При определении показателей и условий премирования целесообразно учитывать:

перевыполнение норм нагрузки;

участие в районных и региональных 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;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

своевременность и полноту подготовки отчетности и т.д.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, направляются на премирование работников в соответствии с локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Порядок премирования за счет средств, поступающих   
от приносящей доход деятельности, разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно и фиксируется в локальном нормативном акте с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Работникам муниципальных учреждений устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера.

К иным выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака);

выплаты за классность водителям автомобилей и автобусов

4.9.1. Выплата за наличие ученой степени, почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака) устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности, при наличии:

ученой степени доктора наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности в размере 30 процентов от должностного оклада;

ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности –20 процентов от должностного оклада;

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

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук выплата устанавливается со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

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

4.9.2. Выплату за классность устанавливают водителям автомобилей всех типов имеющим 1-й класс – в размере 25 процентов от ставки заработной платы, 2-й класс – в размере 10 процентов от ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя;

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

Раздел 5. Условия оплаты труда руководителя   
муниципального учреждения, их заместителя и главного бухгалтера,   
включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителя муниципального учреждения, их заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер минимального должностного оклада руководителя муниципального учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблице № 7.

Таблица № 7

Размер минимального должностного оклада руководителя

Муниципального бюджетного учреждения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Группа  по оплате труда руководителей | Размер минимального должностного оклада (рублей) |
| 1 | 3 | 4 |
| 1. | учреждение культуры клубного типа  I группы по оплате труда руководителей | 25 406 |
| 2. | учреждение культуры клубного типа  II группы по оплате труда руководителей; учреждения культуры | 23 094 |
| 3. | учреждение культуры клубного типа III группы по оплате труда руководителей | 20 997 |

5.3. Объемные показатели по отнесению руководителей муниципальных учреждений к группам по оплате труда руководителей приведены в [разделе](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1535) 6 настоящего приложения.

5.4. Минимальные должностные оклады руководителей муниципальных учреждений, расположенных в сельских населенных пункта района, увеличиваются на коэффициент 0,1 и образуют новый должностной оклад, при этом его размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

5.5. При определении размера коэффициента, увеличивающего минимальные должностные оклады и образующие новые должностные оклады, применяется сводный коэффициент. Сводный коэффициент определяется путем суммирования размеров коэффициентов, увеличивающих минимальные должностные оклады. При увеличении минимальных должностных окладов на сводный коэффициент размер нового должностного оклада подлежит округлению до целого рубля.

5.6. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 10 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения, главных бухгалтеров - на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

5.7.  С учетом условий труда руководителю муниципального учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par663) 3 настоящего приложения.

5.8. Руководителям муниципальных учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные [разделом](file:///C:\Users\GRITSA~1\AppData\Local\Temp\103787-141303443-141303862.doc#Par1419) 4 настоящего приложения.

5.9. Руководителям муниципальных учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам муниципальных учреждений устанавливается предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) таких учреждений (далее - предельный уровень соотношения) в кратности от 1 до 6.

Размеры предельного соотношения определяются в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры предельного соотношения дохода руководителя муниципального учреждения

|  |  |
| --- | --- |
| Среднесписочная численность (работников списочного состава) (человек) | Размер предельного уровня соотношения |
| 1 | 2 |
| По 100 | до 4,0 |
| От 100 по 500 | до 5,0 |
| От 501 по 1000 | до 6,0 |

При определении размера предельного соотношения не учитываются единовременные премии в связи с награждением ведомственными наградами.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников списочного состава определяется путем снижения коэффициента кратности, установленного руководителю, на 0,5.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципального учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этого учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=175F1522B23564744C048557BAD58E3878C32144941EF762462E57CC588C1EC8A0D84EB6999FDF8BUFm7H) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут руководители муниципальных учреждений, главные бухгалтеры.

5.10. Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=430FFCEBA2CD874B2238CC6AC0C693FBC9C4B4B5A9ED58BF0E432F8249D1DD63726640756C4C18C9371975BA0BlCV4L) Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Администрации Кринично-Лугского сельского поселения.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Объемные показатели и порядок отнесения к группам по оплате труда руководителя муниципального учреждения:

6.1.1. Учреждения культуры клубного типа:

I группа – учреждения, занимающие с 1по 15 место областной рейтинговой таблицы

II группа – учреждения, имеющие коллективы со званием «народный» или «образцовый» коллектив, занимающие с 16 по 30 место областной рейтинговой таблицы;

III группа - дома культуры, занимающие с 31 по 43 место областной рейтинговой таблицы

6.2. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника, руководителю муниципального бюджетного учреждения культуры – Администрация Кринично-Лугского сельского поселения.

6.3. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.

6.3.2. Для работников учреждения культуры, имеющих большой опыт профессиональной деятельности, высокое профессиональное мастерство, яркую творческую индивидуальность, широкое признание зрителей и общественности, могут определяться индивидуальные условия и размеры оплаты труда, превышающие размеры оплаты труда работников, предусмотренные положением по оплате труда учреждения.

6.4. Предельная доля оплаты труда работников списочного состава административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальных учреждений не может быть более 40 процентов (кроме муниципальных учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей среднесписочной численности).

Глава Администрации

Кринично-Лугского

сельского поселения Г.В.Траутченко

Приложение №2

к постановлению

Администрации

Кринично-Лугского

сельского поселения

от 00.02.2019 № 0

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ   
должностей административно-управленческого персонала муниципального учреждения культуры

1. К административно-управленческому персоналу муниципального учреждения культуры относятся:

руководитель учреждения (директор);

главный бухгалтер;

заведующий хозяйством;

начальник (заведующий) отдела

техник - программист;

специалист в сфере закупок;

специалист по кадрам;

делопроизводитель;

бухгалтер;

экономист;

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения культуры устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципального учреждения культуры устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Глава Администрации

Кринично-Лугского

сельского поселения Г.В.Траутченко