

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ТРЕСОРУКОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ЛИСКИНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОРОНЕЖСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

« 23 » июля 2018 г. № 73

с. Тресоруково

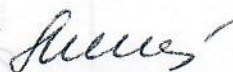
Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры»

В соответствии со статьями 135-144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 86 Бюджетного кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 06 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», администрация Тресоруковского сельского поселения Лискинского муниципального района Воронежской области

ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Утвердить прилагаемое Положение «Об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры».
2. Настоящее постановление распространяется на правоотношения, возникшие с 01.07.2018 года.
3. С момента вступления в силу настоящего постановления признать утратившим силу распоряжение администрации Тресоруковского сельского поселения №56 от 28 декабря 2009 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Тресоруковского
сельского поселения
Лискинского муниципального района
Воронежской области



Н.А.Минько

Приложение к постановлению
администрации Тресоруковского
сельского поселения
Лискинского
муниципального района
от «23» июля 2018 г. №73

Положение
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры
«Тресоруковский сельский Дом культуры»
Лискинского муниципального района Воронежской области

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры» «Лискинского муниципального района Воронежской области (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; постановлением администрации Лискинского муниципального района Воронежской области от 26.10.2009 № 2609-а «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами Воронежской области, содержащими нормы трудового права.

1.2. Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников на основе отнесения занимаемых ими должностей;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- условия осуществления иных выплат.

1.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

1.5. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

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

1.7. Заработная плата работников учреждения в рамках доведенных бюджетных ассигнований предельными размерами не ограничивается. Месячная заработная плата работника учреждения не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

1.8. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем этого учреждения и включает в себя все должности служащих данного учреждения.

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

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения

2.1. Размеры должностных окладов работников учреждения устанавливаются

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

2.2. К окладу (должностному окладу) работников группам на определенный период времени в течение соответствующего календарного года и с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

- за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности;

- персональный повышающий коэффициент.

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

Применение всех повышающих коэффициентов к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Рекомендуемый повышающий коэффициент за работу в учреждении (структурном подразделении учреждения), расположенном в сельской местности – 0,25.

Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику, с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – в пределах 3,0.

2.3. Размеры должностных окладов работников муниципального казенного учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры» определяются в соответствии с таблицами:

Таблица 1

Размеры должностных окладов работников культуры

Наименование должностей	Размер должностного
-------------------------	------------------------

4.5. Стимулирующая надбавка за стаж и выслугу лет – устанавливается работникам, занимающим должности руководителей и специалистов в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных (муниципальных) учреждениях культуры и искусства.

Для работников муниципального учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры» устанавливаются надбавки в процентах от оклада за выслугу лет:

- при выслуге лет от 1 года до 5 лет – 5%;
- при выслуге лет от 5 лет до 10 лет – 10%;
- при выслуге лет от 10 лет до 15 лет – 15 %;
- при выслуге лет от 15 лет до 20 лет – 20%;
- при выслуге лет свыше 20 лет – 25%.

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

- время работы в учреждениях культуры и искусства;
- время прохождения военной службы по призыву, при условии поступления на работу в учреждения культуры после окончания призыва;
- время обучения в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, повышение квалификации, при условии направления на обучение учреждениями культуры и искусства.

Основным документом для определения стажа работы, дающего право на получение ежемесячной надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка.

4.6. Начисление всех стимулирующих выплат не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных выплат.

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

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

4.7.1. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) осуществляются по решению руководителя учреждения, с учетом мнения представительного органа работников, в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников. Показатели премирования устанавливаются локальным нормативным актом учреждения.

4.7.2. Работникам учреждений могут выплачиваться единовременные премии:

- при поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, главой Лискинского муниципального района, при присвоении почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации, награждении почетной грамотой Министерства культуры РФ и т.д. в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников;

- по итогам выполнения особо важных и сложных заданий.

4.8. Порядок и условия определения размеров премий, указанных в пункте 4.7.1. настоящего Примерного положения, устанавливаются положением о материальном стимулировании работников учреждения, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

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

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения и его заместителя

5.1. Заработная плата руководителя учреждения и его заместителя складывается из базового оклада, персонального повышающего коэффициента, устанавливаемого учредителем и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Наименование должностей	Размер базового должностного оклада (руб.)
1	2
Директор МКУК «Тресоруковский СДК»	14675

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается руководителю учреждения культуры с учетом результатов деятельности учреждения, объемов работ, их сложности и социальной значимости. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к базовому окладу и его размерах принимается учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения.

Заработная плата заместителя руководителя состоит из базового оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже базового оклада руководителя этого учреждения.

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре, заключаемом на основе типовой формы трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

5.3. В целях заинтересованности в улучшении результатов труда руководителю учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается руководителю учреждения учредителем в размере до 100 процентов должностного оклада в зависимости от его фактической загруженности, особого режима

работы, организации и проведения мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Тресоруковского сельского Дома культуры среди населения.

Порядок и условия определения размеров выплат за выслугу лет устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего положения.

Премияльные выплаты по итогам работы руководителю учреждения осуществляются в соответствии с Положением о премировании руководителя муниципального учреждения культуры (приложение №2), с учетом результатов деятельности данного учреждения в соответствии с выполнением целевых индикаторов и показателей муниципальной программы «Развитие и сохранение культуры поселения» и в пределах фонда оплаты труда учреждения.

При наличии экономии по фонду оплаты труда в учреждении, по решению учредителя, руководителю может быть оказана материальная помощь:

- при наступлении особых случаев (юбилейная дата, смерть родителей или членов семьи, стихийное бедствие, несчастный случай, в связи с существенными расходами на лечение и др.). Перечень юбилейных дат определяется локальным актом учреждения.

5.5. Заместителю руководителя учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего положения.

VI. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. В пределах экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника и с учетом мнения представительного органа работников.

6.3. Ответственность за перерасход фонда оплаты труда несет руководитель учреждения.

Приложение № 1
к Положению об оплате
труда работников муниципального
учреждения культуры «Тресоруковский СДК»

Положение
о премировании руководителя муниципального
учреждения культуры «Тресоруковский сельский Дом культуры»

Настоящее положение разработано в целях осуществления премирования руководителя муниципального казенного учреждения культуры, с учетом выполнения целевых показателей эффективности деятельности учреждения, личного вклада руководителя учреждения в осуществление основных задач и функций, определенных уставом учреждения, выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором, в пределах фонда оплаты труда.

Предусмотрены следующие виды премирования:

- по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных и сложных заданий;
- за высокое качество выполняемых работ;

Размер премирования руководителя, порядок и критерии его выплаты устанавливаются учителем в трудовом договоре с руководителем учреждения.

Порядок и условия выплаты премий

1. Премирование руководителя муниципального казенного учреждения культуры **по итогам работы за месяц, квартал, год** производится за качественное и своевременное выполнение целевых индикаторов и показателей муниципальной программы «Развитие и сохранение культуры поселения» по заключению комиссии учредителя, по оценке выполнения показателей эффективности деятельности казенных учреждений культуры.

Конкретные размеры премий **по итогам работы** за месяц, квартал, год могут устанавливаться в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу в соответствии с распоряжением учредителя.

2. Премирование руководителя учреждения культуры за **выполнение особо важных и сложных заданий** осуществляется одновременно по итогам выполнения особо важных и сложных заданий с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

3. Премия за **качество выполняемых работ** выплачивается руководителям учреждений культуры одновременно на основании мониторинга:

- выполнения учреждением муниципального задания на высоком уровне;
- оценки работы учреждения культуры со стороны потребителей услуг.

Премия за качество выполняемых работ выплачивается также в случае:

- поощрения Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, Правительством Воронежской области, губернатором Воронежской области, главой администрации Лискинского муниципального района, присвоения почетных званий Российской Федерации, Воронежской области и награждения знаками отличия Российской Федерации, награждения орденами и медалями Российской Федерации, награждения почетной грамотой Министерства культуры РФ.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном, так и в процентном отношении к окладу.

Руководителю учреждения культуры, проработавшему неполный период, принятый в качестве расчетного для установления премий, в связи с увольнением по собственному желанию без нарушений трудовой дисциплины и других виновных действий, предусмотренных трудовым законодательством, премия за расчетный период рассчитывается пропорционально отработанному времени.

Руководителю учреждения культуры, имеющим дисциплинарные взыскания, премии не выплачиваются.

Руководителю учреждения культуры, вновь поступившему на работу и отработавшему менее одного месяца, премии не выплачиваются.