

**АДМИНИСТРАЦИЯ
СТЕПНОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
НИКОЛАЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

20.04.2021

№ 35

Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п «Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области и Николаевского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда, п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Положение об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области, согласно приложению.
2. Постановления администрации Степновского сельского поселения от 27.01.2017г. № 78 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области» (в редакции от 25.01.2019г. №7), от 25.01.2019г. №8 «Об утверждении Порядка установления должностного оклада руководителю муниципального казенного учреждения «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области» признать утратившими силу.
3. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания, подлежит официальному обнародованию и распространяет свое действие на отношения, возникшие с 01 апреля 2021 года.
4. Контроль за исполнением настоящего постановления оставляю за собой.

Глава Степновского
сельского поселения

О. Г. Котюков

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального казенного учреждения «Культура»
Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района
Волгоградской области

1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального учреждения культуры Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее именуется - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2021 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 29.12.2020, протокол № 13, Бюджетным кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Волгоградской области от 19 января 2016 г. № 4-п "Об общих требованиях к положениям об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области и Николаевского муниципального района, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.2. Настоящее Положение предусматривает единую систему оплаты труда работников муниципального казенного учреждения «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области и включает в себя:

- основные условия оплаты труда работников учреждений;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников учреждений устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, нормативными правовыми актами Волгоградской области, настоящим Положением и включают размеры окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работников учреждений включает оклады (должностные оклады), выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера согласно условиям оплаты труда, определенным настоящим Положением и действующим трудовым законодательством.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.5. Размеры окладов (должностных окладов), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера работникам учреждений устанавливаются в пределах средств фонда оплаты труда, сформированного на календарный год, по соответствующим

источникам финансирования.

Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год за счет средств муниципального бюджета и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с порядком формирования фонда оплаты труда, утвержденным нормативным правовым актом администрации Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района.

1.6. Оплата труда работников учреждений, работающих по совместительству, при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни), производится пропорционально отработанному времени в порядке, размере и на условиях, предусмотренных настоящим Положением.

1.7. По отдельным профессиям, должностям, а также по профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться с учетом требований законодательства, настоящего Положения, по согласованию с представительным органом работников учреждения, часовые ставки заработной платы.

1.8. Индексация заработной платы работников учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом администрации Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района.

При индексации (увеличении) базовых окладов (должностных окладов) (ставок) их размер подлежит округлению до целого рубля в сторону увеличения.

2. Основные условия оплаты труда работников учреждений

2.1. Размеры базовых окладов (ставок) работников муниципальных учреждений, по профессиональным квалификационным группам устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей (профессий) к профессиональным квалификационным группам согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.2. Конкретные размеры окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений [далее именуется - оклад (должностной оклад), ставка] устанавливаются руководителем учреждения с учетом:

размеров базовых окладов (ставок), установленных в соответствии с пунктом 2.1. настоящего Положения;

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

2.3. Учреждения, в пределах имеющихся у них средств на оплату труда работников учреждений самостоятельно определяют (устанавливают) размеры окладов (должностных окладов), а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с системой оплаты труда, установленной учреждением с учетом настоящего Положения.

2.4. Конкретный размер оклада (должностного оклада), ставки по всем должностям (профессиям), входящим и не входящим в профессиональные квалификационные группы (за исключением руководителя учреждения и главного бухгалтера учреждения), не может быть ниже минимального размера оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня", установленного Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" (далее именуется - Закон №1862-ОД), и не может превышать размера указанного минимального размера оклада (ставки) более чем в пять раз, если иное не предусмотрено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по выработке и реализации государственной политики

и нормативно-правовому регулированию в соответствующей сфере, законами Волгоградской области, нормативными правовыми актами администрации Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района.

Минимальный размер оклада (ставки) первого квалификационного уровня по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня", установленный Законом № 1862-ОД, применяется с учетом индексации размеров окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений (в том числе указанной профессиональной квалификационной группы), проведенной после его установления.

2.5. Установление учреждением по должностям (профессиям), входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров окладов (должностных окладов), ставок, а также установление диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям (профессиям) с равной сложностью труда не допускается.

3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам учреждений (в том числе руководителям учреждений и главного бухгалтера) устанавливаются следующие виды выплат **компенсационного** характера:

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных [при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных].

Оплата труда за выполнение работ различной квалификации производится в соответствии со статьей 150 Трудового кодекса Российской Федерации.

Оплата труда за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, производится в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты, связанной с совмещением профессий (должностей), увеличением объема работ, расширением зон обслуживания или выполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производятся за выполнение работы по вакантной должности в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке работника учреждения, которому производится доплата, за счет и пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника производится в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Оплата труда за сверхурочную работу производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в следующих размерах:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки заработной платы [части оклада (должностного оклада) за день или час работы] сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке (если иное не установлено федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, законодательством Волгоградской области), не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.3. Определение конкретных размеров соответствующих выплат компенсационного характера осуществляется учреждением с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В целях повышения мотивации качественного труда и поощрения работников (за исключением руководителей учреждений) за выполненную работу в учреждениях устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера к окладу (должностному окладу), ставке:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

а) надбавка за интенсивность;

б) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке;

2) выплаты за качество выполняемых работ:

а) надбавка за качество выполняемых работ;

б) надбавка за квалификационную категорию (классность);

в) надбавка за наличие ученой степени, почетного звания;

3) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);

4) премиальные выплаты:

а) премия по итогам работы (за месяц, год);

б) премия за выполнение особо важных и срочных работ;

в) единовременная премия;

5) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности.

4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работнику учреждению с учетом критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы, позволяющих оценить интенсивность и высокие результаты работы, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.2.1. Надбавка за интенсивность устанавливается работникам учреждений, имеющим высокие или особые по сравнению с обычным исполнением служебных обязанностей показатели результативности работы, творческие достижения, положительно влияющие на перспективу развития учреждения в целом, за применение в работе достижений науки и передовых методов труда, выполнение методических и (или)

координационных, административных функций по отношению к другим учреждениям, осуществляющим оказание аналогичных услуг (выполнение работ), а также за сложность и напряженность выполняемой работы.

4.2.2. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника учреждения.

При определении размера персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке следует учитывать уровень профессиональной подготовленности работника учреждения, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы.

4.3. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, сроком не более одного года, по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом эффективного выполнения установленного объема работ, соблюдение сроков и обеспечения надлежащего качества работ на определенный срок приказом по учреждению по решению работодателя: за профессионализм и оперативность в решении вопросов; за отсутствие претензий к результатам выполнения работ; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

4.3.2. Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается всем работникам, занимающим должности по которым предусмотрено должностное категорирование (высшей, первой, второй и третьей категорий).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: высшей категории - 20% от оклада (должностного оклада), ставки; первой категории - 10% от оклада (должностного оклада), ставки; второй категории - 5% от оклада (должностного оклада), ставки; третьей категории - 3% от оклада (должностного оклада), ставки.

Надбавка за квалификационную категорию (классность) устанавливается работникам, занимающим должности по профессиональной квалификационной группе работников культуры, искусства и кинематографии в пределах одного звена профессиональной квалификационной группы, по которым предусмотрено должностное категорирование (главный, ведущий, старший).

Предельные размеры указанной надбавки: за присвоение категории от оклада (должностного оклада), ставки: категория "главный" - 20% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "ведущий" - 15% от оклада (должностного оклада), ставки; категории "старший" - 8% от оклада (должностного оклада), ставки.

Выплата за квалификационную категорию устанавливается по результатам аттестации работников со дня принятия соответствующего решения аттестационной комиссией и выплачивается на основании правового акта учреждения о присвоении квалификационной категории.

4.3.3. Надбавка за наличие ученой степени, почетного звания устанавливается работникам учреждений, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности.

Предельный размер:

до 25% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень кандидата наук (со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Заслуженный" или за наличие других государственных наград, полученных в сфере культуры, образования;

до 35% от оклада (должностного оклада), ставки - за ученую степень доктора наук

(со дня принятия решения ВАК России о выдаче диплома) или за почетное звание "Народный".

При наличии у работника учреждения двух или более почетных званий (ученых степеней) выплата устанавливается за одно почетное звание (ученую степень) по выбору работника.

4.4. Суммарный размер видов выплат стимулирующего характера, указанных в пунктах 4.2, 4.3 настоящего Положения, устанавливаемых системой оплаты труда учреждения соответствующей категории работников (работникам соответствующего структурного подразделения) не должен превышать 250 процентов оклада (должностного оклада), ставки в месяц.

4.5. Выплаты за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж).

4.5.1. Выплаты за общий трудовой стаж устанавливается работникам (кроме работников библиотек и педагогических работников) по основной работе и работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников: для имеющих нагрузку менее ставки пропорционально доле занимаемой штатной единице, для имеющих нагрузку в размере ставки и более от оклада (должностного оклада), ставки в следующих размерах:

при стаже работы от 1 года до 5 лет - 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 5 до 10 лет - 20 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 10 до 15 лет - 30 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы от 15 до 20 лет - 40 процентов от оклада (должностного оклада), ставки;

при стаже работы свыше 20 лет - 50 процентов от оклада (должностного оклада).

4.5.2. Работникам муниципальных библиотек выплата за непрерывный трудовой стаж работы устанавливается в размере 10 процентов от оклада (должностного оклада), ставки за каждые пять лет непрерывного трудового стажа.

4.5.3. Установление (изменение) размера надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера выплаты, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в организации, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

Под стажем работы понимается суммарная продолжительность трудовой деятельности, а также время нахождения на военной службе.

Основным документом для определения стажа работы и непрерывного стажа работы является трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке.

4.6. Премияльные выплаты.

Работникам учреждений могут выплачиваться премии в пределах установленных им фондов оплаты труда. Премирование работников учреждений производится в соответствии с Положением, регламентирующим показатели и уровни выплаты поощрений, которое утверждается руководителем учреждения.

4.6.1. Премия по итогам работы (за месяц, год).

Размер премиальной выплаты по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке), так и в абсолютной величине.

4.6.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ.

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

Общий размер выплат премии за выполнение особо важных и срочных работ не

должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.6.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

4.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере.

4.8. В соответствии с Законом Волгоградской области от 06 марта 2009 г. № 1862-ОД "Об оплате труда работников государственных учреждений Волгоградской области" руководителю организации, главному бухгалтеру и специалистам, работающим в учреждениях расположенных сельской местности, устанавливается повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности **в размере 25 процентов в месяц.**

4.9. Выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

Решение о введении соответствующих стимулирующих выплат (надбавки за интенсивность, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке, надбавки за качество выполняемых работ, надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), премиальных выплат) принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Выплаты стимулирующего характера могут производиться за счет средств от сложившейся экономии фонда оплаты труда.

Срок, на который работникам учреждений устанавливаются выплаты, стимулирующего характера, основания для пересмотра установленных размеров выплат, порядок оценки критериев и (или) целевых показателей для установления выплат стимулирующего характера работникам определяются локальным нормативным актом учреждения.

4.10. Критерии и (или) целевые показатели для оценки эффективности (качества) работы для установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж), повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) ставке за работу в сельской местности) устанавливаются учреждением по согласованию с Учредителем.

При разработке критериев и (или) целевых показателей для оценки эффективности (качества) работы рекомендуется обратить внимание на следующие параметры:

обеспечение увязки оплаты труда с повышением качества предоставляемых муниципальных услуг (выполнения работ);

целевые показатели деятельности учреждения, направленные на достижение показателей, определенных Планом мероприятий ("дорожной картой") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности сферы культуры", утвержденными постановлением администрации Николаевского муниципального района Волгоградской области от 18.12.2013 № 1741;

объем деятельности, а также численность населения, воспользовавшегося услугами учреждения культуры (за год, полугодие, квартал, месяц);

расширение (обновление) перечня предоставляемых населению услуг (за те же периоды);

реализацию принципа роста оплаты труда в соответствии с ростом эффективности

труда работников.

4.11. При наступлении у работника права на изменение размеров стимулирующих надбавок в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

5. Условия оплаты труда руководителя учреждения и главного бухгалтера

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

5.2. Условия оплаты труда руководителя учреждения устанавливаются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору), оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителю определяется в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

5.3. Конкретный размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором, заключенным Учредителем с руководителем учреждения, оформленным в соответствии с типовой формой трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации.

5.4. Определение размеров должностных окладов главного бухгалтера учреждения осуществляется с учетом следующих критериев:

1) исходя из штатной численности работников учреждения:

при штатной численности работников учреждения менее 150 единиц - от 10 до 60 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения;

2) с учетом совмещения одновременно функций (выполнение работы) по нескольким направлениям - на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения, при этом подпункт 1 указанного пункта не применяется.

5.5. Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения с учетом критериев предусмотренных пунктом 5.4., 5.5. настоящего Положения.

5.6. Соотношение средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

при штатной численности менее 10 единиц - в кратности 2;

при штатной численности от 10 до 50 единиц - в кратности 3;

при штатной численности от 50 до 100 единиц - в кратности 4.

5.7. С учетом условий труда руководителю учреждения и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Положения.

5.8. К выплатам стимулирующего характера, устанавливаемым руководителям учреждений, относятся:

- 1) повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности;
- 2) надбавка за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж);
- 3) персональный повышающий коэффициент к должностному окладу;
- 4) премиальные выплаты.

5.9. Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителю учреждения, устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке или в абсолютном размере, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения (за исключением повышающего коэффициента к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавки за стаж работы (непрерывный трудовой стаж) устанавливаются в зависимости от исполнения ими целевых показателей эффективности работы, к которым относятся:

- достижение целевых показателей эффективности деятельности учреждения, установленных Учредителем;
- соблюдение сроков и порядка предоставления бюджетной, статистической и иной отчетности, обеспечение ее достоверности;
- отсутствие фактов нецелевого использования средств;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- своевременность выполнения поручений, предоставления информации.

5.11. Главному бухгалтеру учреждения локальными нормативными актами учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

5.12. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, производятся в пределах средств на оплату труда, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения.

5.13. Решение об установлении стимулирующих выплат и их размерах принимается Учредителем персонально в отношении конкретного руководителя учреждения в предельных размерах и на условиях, определенных настоящим разделом.

5.14. Повышающий коэффициент к должностному окладу за работу в сельской местности, надбавка за общий трудовой стаж устанавливаются руководителю учреждения в размере и на условиях, определенных разделом 4 настоящего Положения.

5.15. Выплаты надбавки за общий трудовой стаж (непрерывный трудовой стаж) руководителю учреждения осуществляются в соответствии с пунктами 4.5 настоящего Положения.

5.16. Руководителю учреждения может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу руководителю учреждения устанавливается в зависимости уровня профессиональной подготовленности, сложность, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на срок не более одного года, по истечении которого может быть сохранен или отменен.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу руководителю учреждения не должен превышать 200 процентов должностного оклада руководителя.

5.17. Руководителю учреждения при наличии экономии средств фонда оплаты труда, в целях поощрения, могут выплачиваться премиальные выплаты (по итогам работы, за выполнение особо важных и срочных работ, единовременные премии).

5.17.1. Премия по итогам работы (за месяц, год) руководителю учреждения выплачивается по результатам деятельности учреждения, при условии выполнения показателей характеризующих объем и качество муниципальных услуг и (или) работ, оказываемых конкретным учреждением в соответствии с утвержденным в установленном порядке муниципальным заданием, с учетом оценки целевых показателей, характеризующих развитие сферы культуры по соответствующему направлению деятельности учреждения (далее – целевые показатели) за отчетный год (по сравнению с предыдущим годом):

увеличение количества посещений театрально-концертных мероприятий (по сравнению с предыдущим годом),

увеличение количества посещений библиотеки Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района,

увеличение численности участников культурно-досуговых мероприятий (по сравнению с предыдущим годом),

повышение уровня удовлетворенности граждан, проживающих на территории Степновского сельского поселения, качеством предоставления муниципальных услуг в сфере культуры,

увеличение количества детей, привлекаемых к участию в творческих мероприятиях, в общем числе детей,

Размер премии за месяц не должен превышать 30 процентов должностного оклада, премии за год - 300 процентов должностного оклада. Общий размер выплат премии по итогам работы не может превышать 300 процентов должностного оклада в расчете на год.

5.17.2. Премия за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения выплачивается единовременно по итогам выполнения особо важных и срочных работ.

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

5.17.3. Единовременная премия [за длительную безупречную работу, большой вклад в развитие отрасли в связи с праздничными и юбилейными датами (по достижении возраста 50 лет и далее каждые 5 лет), при увольнении в связи с уходом на пенсию, в связи с награждением].

Единовременная премия устанавливается в размере, не превышающем 100 процентов должностного оклада.

5.17.4. Порядок и условия выплаты премии за выполнение особо важных и срочных работ руководителю учреждения и единовременной премии, устанавливаются правовым актом Учредителя.

5.18. При прекращении трудового договора с руководителем учреждения и главным бухгалтером учреждения по любым установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами основаниям совокупный размер выплачиваемых ему выходных пособий, компенсаций и иных выплат в любой форме, в том числе компенсаций, указанных в части второй статьи 349.3 Трудового кодекса Российской Федерации, и выходных пособий, предусмотренных трудовым договором или коллективным договором в соответствии с частью четвертой статьи 178 Трудового кодекса Российской Федерации, не может превышать трехкратный средний месячный заработок этих работников.

При определении указанного в абзаце первом настоящего пункта совокупного размера выплат работнику не учитывается размер следующих выплат:

причитающаяся работнику заработная плата;

средний заработок, сохраняемый в случаях направления работника учреждения в служебную командировку, направления работника учреждения на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы, в других случаях, в которых в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, за работником сохраняется средний заработок;

возмещение расходов, связанных со служебными командировками, и расходов при переезде на работу в другую местность;
денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 Трудового кодекса Российской Федерации);
средний месячный заработок, сохраняемый на период трудоустройства (статьи 178 и 318 Трудового кодекса Российской Федерации).

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. В пределах фонда оплаты труда работникам учреждения (за исключением руководителя) может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных локальным нормативным актом учреждения и (или) коллективным договором. Решение о предоставлении материальной помощи работнику учреждения и ее конкретном размере принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

В пределах фонда оплаты труда руководителю учреждения может представляться материальная помощь в порядке и на условиях, определенных правовым актом учредителя. Решение об оказании материальной помощи руководителю учреждения и ее конкретных размерах принимает Учредитель на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Размер материальной помощи не должен превышать 200 процентов оклада (должностного оклада), ставки в расчете на год.

6.2. Из фонда оплаты труда учреждения выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

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

6.3. По решению Учредителя может быть предоставлено учреждениям право установления сдельных систем оплаты труда (в том числе для отдельных подразделений учреждения или отдельных категорий работников) в пределах утвержденного объема средств на оплату труда работников, в отношении которых она применяется, исходя из производственной необходимости и экономической целесообразности.

Необходимым условием введения сдельной системы оплаты труда является наличие утвержденных учреждением (с учетом требований учредителя) норм труда и сдельных расценок.

7. Штатное расписание

7.1. Штатное расписание муниципального учреждения культуры, подведомственного администрации Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района, формируется и утверждается руководителем учреждения, в пределах выделенного фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа руководителя организации.

7.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом учреждения.

7.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, виды выплат компенсационного и стимулирующего характера (специфика работы, за работу в сельской местности, за работу в ночное время и прочее) производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

7.5. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников МКУ «Культура»
Степновского сельского поселения
Николаевского муниципального района

БАЗОВЫЕ (МИНИМАЛЬНЫЕ) РАЗМЕРЫ
окладов (ставок) по профессиональным квалификационным группам
работников МКУ «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского
муниципального района Волгоградской области

№ п/п	Наименование профессиональной квалификационной группы, квалификационного уровня, должности (профессии)	Базовый (минимальный) размер оклада (ставки) (рублей)
1. Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии (в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии)		
1.1.	Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена: концертмейстер по классу вокала (балета); чтец-мастер художественного слова; главный библиотекарь; главный библиограф; помощник главного режиссера (главного дирижера, главного балетмейстера, художественного руководителя), художник-декоратор; художник по свету; репетитор по вокалу; репетитор по балету; аккомпаниатор-концертмейстер; администратор (старший администратор); заведующий аттракционом; библиотекарь ; библиограф; методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; редактор библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества, центра народной культуры (культуры и досуга) и других аналогичных учреждений и организаций; лектор (экскурсовод); артист-вокалист (солист); хранитель фондов; специалист по фольклору; специалист по жанрам творчества ; специалист по методике клубной работы; методист по составлению кинопрограмм; специалист по учетно-хранительской документации; специалист экспозиционного и выставочного отдела; кинооператор; ассистент кинооператора; звукооператор ; монтажер; редактор по репертуару; заведующий клубом.	14000

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера
должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения
«Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального
района Волгоградской области**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы работников для определения размера должностного оклада руководителя муниципального казенного учреждения «Культура» Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя организации.

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников возглавляемого им учреждения и составляет до 2 размеров указанной средней заработной платы.

3. При расчёте средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников учреждения, за исключением работников, должностной оклад которых устанавливается от должностного оклада руководителя.

При расчёте средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения, независимо от финансовых источников, за счёт которых осуществляются данные выплаты, за исключением федеральных средств, средств от оказания организацией услуг, предоставление которых для физических и юридических лиц осуществляется на платной основе, и от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда.

При расчёте средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников.

4. Расчёт средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путём деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников организации за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

6. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

7. При создании новых учреждений и в других случаях, когда невозможно произвести расчёт средней заработной платы работников основного персонала

учреждения для определения должностного оклада руководителя учреждения за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя, размер должностного оклада руководителя учреждения определяется администрацией Степновского сельского поселения Николаевского муниципального района Волгоградской области.

8. Размер оклада (должностного оклада) руководителя устанавливается ежегодно до 01 февраля распоряжением администрации Степновского сельского поселения на основании служебной записки бухгалтерии администрации Степновского сельского поселения.