Утверждено решением Думы Сладковского

сельского поселения

от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ №\_\_\_\_\_

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

МУНИЦИПАЛЬНЫХ БЮДЖЕТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КУЛЬТУРЫ

СЛАДКОВСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ

**Глава 1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Правительства Свердловской области от 21.02.2018года №78-пп «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников государственных бюджетных и автономных учреждений культуры свердловской области, в отношении которых министерство культуры свердловской области осуществляет функции и полномочия учредителя» и применяется при начислении заработной платы работникам МБУК «Сладковский КДЦ»

2. Положение включает в себя:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры;

2) перечень условий и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

3) условия оплаты труда руководителя учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера;

3. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливается трудовыми договорами в соответствии с локальными нормативными актами МБУК «Сладковский КДЦ», которые разрабатываются на основе настоящего положения.

4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника. Перечень видов стимулирующих и компенсационных выплат определяются в соответствии с должностью и являются обязательным для включения в трудовой договор.

5. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения культуры устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF331723902160BF475E51581C8B0C31F9B7F8AP97BD) видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 822 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях".

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников учреждения культуры по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Свердловской области.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам учреждения культуры при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда учреждения культуры, утвержденного на соответствующий финансовый год.

6. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждений культуры устанавливаются в соответствии с [Перечнем](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF337743207120BF475E51581C8B0C31F9B7F8AP978D) видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.12.2007 N 818 "Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях".

Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работниками учреждения культуры в соответствующем периоде;

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

3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат стимулирующего характера определяется руководителем учреждения культуры с учетом разрабатываемых показателей (критериев) оценки эффективности труда работников учреждения культуры

Показатели (критерии) оценки эффективности труда работников МБУК «Сладковский КДЦ» утверждаются локальным нормативным актом и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работника.

7. Штатные расписания муниципальных учреждений культуры Сладковского сельского поселения (далее - учреждений культуры) утверждаются руководителями учреждений по согласованию с учредителем.

8. Фонд оплаты труда работников учреждения культуры формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств местного бюджета Сладковского сельского поселения на предоставление учреждению культуры субсидии на финансовое обеспечение выполнения им муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности

9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного законодательством Российской Федерации.

10. Главный распорядитель бюджетных средств устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждений культуры на уровне не более 40%, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому персоналу указанных учреждений.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда учреждения культуры должен составлять не менее 20 процентов.

11. Должности работников, включаемые в штатное расписание, должны соответствовать уставным целям МБУК «Сладковский КДЦ», Единому квалификационному [справочнику](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF336753C05190BF475E51581C8B0C31F9B7F8A9CE7801908P67AD) должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии"), утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 30.03.2011 N 251н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников культуры, искусства и кинематографии", Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, действующему на территории Российской Федерации, в соответствии с [Постановлением](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FFA3677390D1A56FE7DBC1983PC7FD) Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992 N 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России".

**Глава 2. Условия определения оплаты труда**

12. Оплата труда работников МБУК «Сладковский КДЦ» устанавливается с учетом:

1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени.

13. Для работников учреждения культуры не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора выполнение в этом же учреждении культуры других видов работ.

Оплата труда работников учреждения культуры, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей

14. Изменение оплаты труда работников учреждения культуры производится:

1) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии;

2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);

15. Руководитель учреждения культуры:

1) проверяет документы об образовании и стаже работы, другие основания, предусмотренные пунктом 14 настоящего положения, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения культуры;

2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание учреждения культуры;

3) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения культуры.

16. Заработная плата работников учреждения культуры состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Руководителям и специалистам учреждений культуры, расположенных в поселках городского типа, рабочих поселках, сельских населенных пунктах устанавливаются повышенные на 25 процентов размеры окладов. (Приложение №1)

Заработная плата работников учреждения культуры предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым [кодексом](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF03F78320D160BF475E51581C8PB70D) Российской Федерации.

**Глава 3. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии**

17. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждения культуры, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии (далее - работники культуры), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным [группам](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF536743A021A56FE7DBC1983CFBF9C089C36869DE78019P071D) (далее - ПКГ), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии"(Приложение №2)

18. С учетом условий труда работникам культуры устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

19. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются работникам МБУК «Сладковский КДЦ» Положением   
«о порядке и условиях применения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам бюджетного учреждения культуры «Сладковский культурно-досуговый центр»

Предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за качество выполняемых работ;

3) выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - выплаты за выслугу лет);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за квалификационную категорию;

5) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

6) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению);

7) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

8) премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу) без учета повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по учреждению культуры (структурному подразделению).

20. Установление выплат стимулирующего характера осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:

1) руководителям структурных подразделений учреждения культуры и работникам культуры, подчиненным заместителям руководителя учреждения культуры, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) остальным работникам культуры, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

21. Работникам культуры выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 4. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

22 Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников учреждений культуры, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, (далее - работники, занимающие общеотраслевые должности), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим ПКГ, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих"(Приложение №3)

Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

23. С учетом условий труда работникам, занимающим общеотраслевые должности, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

24. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются работникам МБУК «Сладковский КДЦ» Положением  
« О порядке и условиях применения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сладковский культурно-досуговый центр»

Предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

4) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

5) премиальные выплаты по итогам работы.

25. Установление выплат стимулирующего характера работникам, занимающим общеотраслевые должности, осуществляется по решению руководителя учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры:

1) работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности руководителей, и работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры, - по представлению заместителей руководителя учреждения культуры;

2) работникам учреждения культуры, занимающим общеотраслевые должности специалистов и служащих, занятым в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представлений руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

26. Работникам, занимающим общеотраслевые должности, выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения.

**Глава 5. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения культуры, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих**

27. Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работников, осуществляющих деятельность по профессиям рабочих (далее - работники рабочих профессий), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими профессий к соответствующим [ПКГ](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF53E743D051A56FE7DBC1983CFBF9C089C36869DE78019P071D), утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (Приложение №4)

Размеры окладов (должностных окладов) работникам рабочих профессий устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

28. С учетом условий труда работникам рабочих профессий устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 7 настоящего положения.

29. Выплаты стимулирующего характера, размер и условия их осуществления устанавливаются работникам МБУК «Сладковский КДЦ» Положением  
«О порядке и условиях применения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам бюджетного учреждения культуры «Сладковский культурно-досуговый центр»

Предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

1) выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

2) выплаты за выслугу лет;

3) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу);

4) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

5) премиальные выплаты по итогам работы.

30. Размеры выплат стимулирующего характера и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников учреждения культуры.

31. Работникам рабочих профессий выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы, предусмотренные главой 8 настоящего положения

**Глава 6. Условия оплаты труда руководителя учреждения культуры и его заместителей, главного бухгалтера**

32. Заработная плата руководителя учреждения культуры, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размер должностного оклада руководителя учреждения культуры определяется трудовым договором.

Должностные оклады устанавливаются руководителям учреждений культуры в зависимости от сложности труда на основании факторов сложности труда руководителей, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры, в том числе связанных с масштабом управления и особенностями деятельности и значимости учреждения, уровня профессионального образования руководителя учреждения культуры, численности работающих в учреждении культуры, количества оказываемых услуг, других критериев.

Система критериев для дифференцированного установления оклада руководителя учреждения культуры утверждается учредителем.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения культуры. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с [Положением](consultantplus://offline/ref=C2333CF6DC2FC6155CAF546426F5984FF037793D03100BF475E51581C8B0C31F9B7F8A9CE7801909P673D) об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения культуры, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется в кратности от 1 до 6.

Размер средней заработной платы работников учреждения культуры для определения размера должностного оклада руководителя учреждения культуры исчисляется в соответствии с приложением № 5 к настоящему Положению.

Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения культуры устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя. Другие условия оплаты труда указанных работников устанавливаются трудовым договором.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя учреждения культуры, его заместителей и главного бухгалтера в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации осуществляются в соответствии с порядком, установленным Правительством Свердловской области.

33. С учетом условий труда руководителю учреждения культуры и его заместителям, главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

34. Стимулирующие выплаты устанавливаются руководителю учреждения культуры в зависимости от выполнения целевых показателей эффективности работы учреждения культуры и результативности деятельности самого руководителя.

Целевые показатели эффективности работы учреждения культуры, критерии оценки результативности деятельности его руководителя, размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения, источники, порядок и условия их выплат устанавливаются учредителем.

Источники премиальных выплат установлены главой 8 настоящего Положения.

35. Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливается стимулирующая надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в размере до 300 процентов оклада с учетом выполнения целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых руководителем учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Надбавка устанавливается на срок не более 1 календарного года, по истечении которого может быть сохранена или отменена.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения культуры устанавливаются: персональный повышающий коэффициент, стимулирующая надбавка за профессиональное образование; стимулирующая надбавка за выслугу лет; стимулирующая надбавка за качество выполнения работ; премиальные выплаты, предусмотренные главой 8 настоящего Положения.

**Глава 7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

36. Работникам учреждения культуры устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) за совмещение профессий (должностей);

4) за расширение зон обслуживания;

5) за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

6) за работу в ночное время;

7) за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

8) за сверхурочную работу;

36.1. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер выплат - 5% от оклада.

При работе на условиях неполного рабочего времени выплаты компенсационного характера работнику учреждения культуры устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

36.2 Всем работникам учреждений культуры выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Правительства Совета Министров СССР от 21.05.1987 N 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР".

36.3 Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36.4 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

36.5Доплата 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.

36.6 Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Размер выплат составляет 20% части оклада за час работы работника.

Расчет части оклада за час работы определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

36.7 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

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

36.8 Размер компенсационной выплаты за сверхурочную работу составляет:

за первые два часа сверхурочной работы - не менее полуторного размера, а за последующие часы - двойного размера.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Размеры указанных выплат и порядок их установления определяются руководителем учреждения культуры самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в локальном нормативном акте учреждения культуры

Размер выплаты работнику учреждения культуры и срок выплаты устанавливаются по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, а также срока ее выполнения.

**Глава 8. Порядок и условия премирования работников учреждений культуры**

37. В целях поощрения работников учреждения культуры за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премии:

* премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год);
* премия за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности;
* премия за выполнение особо важных и срочных работ;

38. Премия по итогам работы за период (за месяц, квартал, полугодие, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников

39. Единовременно могут выплачиваться премии:

1) за особые достижения в осуществлении профессиональной деятельности в размере до 5 окладов (должностных окладов) при:

поощрении Президентом Российской Федерации, Правительством Российской Федерации, присвоении почетных званий Российской Федерации и награждении знаками отличия Российской Федерации, награждении орденами и медалями Российской Федерации;

награждении почетной грамотой, знаками и другими ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации;

2) за выполнение особо важных и срочных работ с целью поощрения работников за оперативность и качественный результат труда.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

Премия за выполнение особо важных и срочных работ выплачивается в пределах лимитов бюджетных обязательств, предоставленных в форме субсидии на финансовое обеспечение выполнения учреждением культуры муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направленных учреждением культуры на оплату труда работников

40. В целях социальной защищенности работников учреждения культуры и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению руководителя учреждения культуры применяется единовременное премирование:

1) при награждении наградами Свердловской области;

2) в связи с празднованием Дня работников культуры;

3) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);

4) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости;

5) при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением

41. По решению руководителя учреждения культуры осуществляется премирование:

* заместителей руководителя, главного бухгалтера, главных специалистов и иных работников, подчиненных руководителю непосредственно;
* руководителей структурных подразделений учреждения культуры, главных специалистов и иных работников, подчиненных заместителям руководителя учреждения культуры по их представлению;
* остальных работников, занятых в структурных подразделениях учреждения культуры, - на основании представления руководителей соответствующих структурных подразделений учреждения культуры.

Премирование работников учреждения культуры осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от деятельности, приносящей доход. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения культуры.

42. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда, руководитель учреждения культуры может оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются согласно Положения «О порядке и условиях применения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения культуры «Сладковский культурно-досуговый центр» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

**Глава 8. Другие вопросы оплаты труда**

43. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

44. Руководитель учреждения имеет право делегировать руководителю филиала полномочия по определению размеров заработной платы работников филиала, компенсационных и стимулирующих выплат в пределах средств, направляемых филиалом на оплату труда.

45. По должностям служащих, размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии ".

По профессиям рабочих, размеры окладов по которым не определены настоящим положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя учреждения, но не более чем оклад по 8 разряду работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

**Глава 9. Заключительные положения**

46. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения культуры ежегодно, в пределах базовой части фонда оплаты труда, согласовывается с учредителем.

В случае изменения структуры или численности учреждения культуры в течение года в штатное расписание вносятся необходимые изменения.

Фактически сложившаяся экономия по фонду оплаты труда направляется на осуществление выплат стимулирующего характера.

Приложение №1

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

учреждений культуры Сладковского- сельского поселения

Перечень

Должностей работников учреждений культуры, которым

устанавливается повышенный на 25% размер оклада

(должностного оклада) за работу в сельских

населенных пунктах и поселках городского типа

1. Директор, заместитель директора, начальники (заведующие) отделов.

2. Заведующие секторами, филиалами, службами, хозяйством, объектами досуговой работы, фильмобазами (фильмохранилищами).

3. Главный инженер, художник, режиссер, библиотекарь, библиограф, администратор.

4. Художественный руководитель.

5. Специалисты всех категорий: методист, специалист по методике клубной работы, библиотекарь, библиограф, заведующий костюмерной, администратор, звукорежиссер, культорганизатор, распорядитель танцевальных вечеров, ведущий дискотеки, аккомпаниатор (аккомпаниатор-концертмейстер), инженер, экономист, бухгалтер, главный бухгалтер, художник; руководители студий, коллективов, кружков, любительских объединений, клубов по интересам, музыкальной части дискотеки; контролер билетов, юрист, программист, и другие специалисты, предусмотренные квалификационным справочником.

6. Киномеханики.

Приложение №2

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

учреждений культуры Сладковского- сельского поселения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование должностей работников | | Минимальный размер должностного оклада |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава"** | | |
| Контролёр билетов | | **21329 рублей** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"** | | |
| Руководитель кружка, студии, любительского объединения, клуба по интересам | | **24885 рублей** |
| Аккомпаниатор | | **24885 рублей** |
| Культорганизатор | | **24885 рублей** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"** | | |
| Художественный руководитель клубного учреждения | | **28440 рублей** |
| Методист информационно-методического центра, библиотеки, клубного учреждения, музея и других аналогичных учреждений и организаций | | **28440 рублей** |
| Библиотекарь (в том числе " главный") | **28440 рублей** | |
| Звукооператор, кинооператор | | **28440 рублей** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии"** | | |
| Заведующий отделом, (филиала) клубного учреждения, библиотеки, музея, информационно-методического центра и других аналогичных учреждений и организаций | | **31995 рублей** |
| Режиссер массовых представлений, звукорежиссер, заведующий музыкальной частью | | **23005 рублей** |

Приложение №3

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

учреждений культуры Сладковского- сельского поселения

|  |  |
| --- | --- |
| Наименование должностей работников | Минимальный размер должностного оклада |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"** | |
| Водитель автомобиля | **19200 рублей** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"** | |
| Бухгалтер | **18054 рублей** |
| **Должности, отнесенные к ПКГ "Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня"** | |
| Директор (начальник, заведующий отделом, заведующий хозяйством, экономист) филиала, другого обособленного структурного подразделения | **25043 рублей** |

Приложение №4

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

учреждений культуры Сладковского- сельского поселения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер строки | Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих | Размер минимального оклада (должностного оклада) (рублей) |

1. **Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1 квалификационный уровень в нем:** | | |
| 1. | 2 квалификационный разряд  (вахтер, рабочий, дворник, уборщица, кочегар) | **11220 рублей** |

1. **Должности, отнесенные к ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **1 квалификационный уровень в нем:** | | |
| 2. | 5 квалификационный разряд  (электрик) | **19200 рублей** |

Приложение №5

к Положению

об оплате труда работников

муниципальных

учреждений культуры Сладковского -

сельского поселения

ПОРЯДОК

исчисления размера среднемесячной заработной платы работников муниципального бюджетного учреждения культуры Сладковского сельского поселения для определения размера должностного оклада руководителя

1. Настоящий порядок устанавливает правила исчисления средней заработной платы работников муниципального учреждения культуры Сладковского сельского поселения для определения размера должностного оклада руководителя.
2. При расчете среднемесячной заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего и компенсационного характера работников учреждения культуры на одно физическое лицо за счет всех источников финансирования.

Расчет среднемесячной заработной платы работников учреждения культуры осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.

1. Среднемесячная заработная плата работников учреждения культуры определяется путем деления суммы начисленной заработной платы за отработанное время в расчетном периоде на сумму среднемесячной численности учреждения культуры за все месяцы расчетного периода, предшествующего периоду установления должностного оклада руководителя учреждения культуры.
2. При определении среднемесячной численности работников учреждения культуры учитывается среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения культуры, являющихся внешними совместителями.
3. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, то есть с 01 по 30 или 31 число (для февраля – по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные и нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествовавший выходным или нерабочим дням.

В численности работников учреждения культуры, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения культуры, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении культуры на одной ставке, более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

1. Работники учреждения культуры, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения культуры учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

* 1. исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели:

40 часов – на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов – на 7,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

38,5 часа – на 7,7 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,42 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов – на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа – на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов – на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

25 часов – на 5 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 4,17 часа (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа – на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

18 часов – на 3,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 3 часа (при шестидневной рабочей неделе);

2) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в перерасчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения культуры, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с пунктом 6 настоящего порядка.