

**АДМИНИСТРАЦИЯ
ВЕРХОВОНДАНСКОГО СЕЛЬСКОГО ПОСЕЛЕНИЯ
ДАРОВСКОГО РАЙОНА КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

16.02.2015

№ 10

с. Верховонданка

**Об утверждении Примерного Положения об отраслевой оплате
труда работников муниципальных казенных учреждений
культуры Верховонданского сельского поселения
Даровского района Кировской области**

В соответствии с решением Верховонданской сельской Думы Даровского района Кировской области от 29.12.2008 № 57 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений», администрация Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

1. Утвердить Примерное Положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области (далее – Положение) согласно приложению.

2. Администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области довести до сведения директора муниципального казенного учреждения культуры Верховонданского Центрального сельского Дома культуры Даровского района Кировской области (далее – МКУК Верховонданский ЦСДК) Рыковой И.П. настоящее постановление.

3. Директору МКУК Верховонданский ЦСДК Рыковой И.П. на основании Положения разработать локальные нормативные акты об оплате труда, произвести расчет заработной платы.

4. Признать утратившим силу:

4.1. Постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 26.03.2009 № 8 «О примерном Положении по оплате труда работников муниципальных учреждений культуры Верховонданского сельского поселения».

4.2. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 23.05.2011 № 37 «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения от 26.03.2009 № 8».

4.3. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 23.05.2011 № 37 «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения от 26.03.2009 № 8».

4.4. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 30.09.2011 № 53а «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения от 26.03.2009 № 8».

4.5. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 01.10.2012 № 47 «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения от 26.03.2009 № 8».

4.6. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 29.12.2012 № 91 «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения от 26.03.2009 № 8».

4.7. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 30.09.2013 № 40 «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения от 26.03.2009 № 8».

4.8. Постановление администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 20.01.2015 № 03 «О внесении изменений в постановление главы администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 26.03.2009 № 8».

5. Контроль за выполнением постановления оставляю за собой.

6. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания и распространяется на правоотношения, возникшие с 01 января 2015 года.

Глава администрации
Верховонданского сельского поселения В.И. Авдеева

Приложение

УТВЕРЖДЕНО

постановлением администрации
Верховонданского сельского
поселения Даровского района
Кировской области
от 16.02.2015 № 10

**Примерное положение
об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений
культуры Верховонданского сельского поселения
Даровского района Кировской области**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений культуры Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области (далее - Положение), разработано в соответствии с решением Верховонданской сельской Думы Даровского района Кировской области от 29.12.2008 № 57 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений».

1.2. Положение предусматривает единые принципы формирования оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений культуры (далее – работников МКУК), на основе отраслевой системы оплаты труда, порядка определения должностных окладов работников, установления компенсационных и стимулирующих выплат.

1.3. Настоящее Положение включает в себя:

1.3.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставки заработной платы (далее - оклады) работников МКУК по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ).

1.3.2. Рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера, порядок и условия их установления.

1.3.3. Рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их установления.

1.3.4. Условия оплаты труда руководителя МКУК.

1.3.5. Другие вопросы оплаты труда работников МКУК.

1.4. Настоящее Положение является основой для разработки и утверждения МКУК положений об оплате труда работников МКУК.

Положения об оплате труда работников МКУК утверждается приказами директора МКУК по согласованию с главой администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области (далее – учредитель).

1.5. Положения об оплате труда работников учреждений подлежат согласованию с профсоюзным комитетом МКУК.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер оклада по должности, а также выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.9. Общий объем фонда оплаты труда работников МКУК, предусмотренных осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении МКУК органом местного самоуправления в бюджетных сметах МКУК, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых МКУК муниципальных услуг.

1.10. Объем фонда оплаты труда работников МКУК ежегодно индексируется в соответствии с правовым актом учредителя.

1.11. Перечень должностей работников, относимых к административно – управленческому, основному, вспомогательному персоналу и перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений, а также в расположенных на территориях таких поселений структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях расположенных в сельских населенных пунктах утверждаются руководителем учреждения.

II. Порядок и условия оплаты труда

2. Основные условия оплаты труда работников, замещающих должности специалистов и служащих

2.1. Минимальные размеры окладов:

2.1.1. Устанавливаемые на основе профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 № 570:

ПКГ	Рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников
1	2
ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	6010 рублей
ПКГ «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии»	7520 рублей

2.2. Состав и наименования должностей, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу, являются обязательными при формировании штатных расписаний МКУК, должны строго соответствовать уставным целям МКУК по направлениям деятельности.

2.3. МКУК в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов без ограничения их максимальными размерами.

Должностной оклад работников МКУК округляется до 5 и до нуля рублей в сторону увеличения.

2.4. Дифференциация размеров окладов по должностям осуществляется с учетом сложности и важности выполняемых работ, определяемых руководителем МКУК.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. Работникам МКУК устанавливаются выплаты компенсационного характера, которые не образуют новый оклад и ставку заработной платы.

Выплаты компенсационного характера производятся на основании приказов руководителя МКУК в пределах фонда оплаты труда работников в виде процентной надбавки к окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

3.2. В местностях Кировской области с особыми климатическими условиями к заработной плате работников применяются коэффициенты.

К заработной плате работников применяется районный коэффициент в размере 1,15, установленный постановлением Государственного комитета ССР по труду и социальным вопросам от 17.10.1988 № 546 и Секретариата Всесоюзного Центрального совета профессиональных союзов от 17.10.1988 № 25-5 «Об утверждении районного коэффициента к заработной плате рабочих и служащих».

3.3. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер соответствующей доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

В соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% оклада, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

4. Выплаты стимулирующего характера работникам, замещающим должности специалистов и служащих

4.1. В целях поощрения работников МКУК, замещающих должности специалистов и служащих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную, которые не образуют новый оклад и ставку заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказами руководителя МКУК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУК. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться также за счет средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности полученных бюджетным учреждением, направляемых МКУК в установленном порядке на оплату труда работников.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах и (или) в виде повышающего коэффициента к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам или в абсолютных размерах.

Стимулирующие выплаты, в зависимости от условий их установления, могут носить постоянный или переменный характер.

Стимулирующие выплаты постоянного характера устанавливаются при наличии у работников оснований для их установления.

При установлении переменных стимулирующих выплат учитывается выполнение работником установленных для занимаемой им должности показателей эффективности деятельности. Показатели эффективности деятельности работников утверждаются приказом руководителя учреждения на основании Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности работников областных государственных учреждений, подведомственных департаменту культуры Кировской области, утвержденных приказом главы департамента от 03.10.2013 № 425 «Об утверждении методических рекомендаций».

Порядок установления постоянных стимулирующих выплат, а также условия установления переменных стимулирующих выплат, т.е. условия получения выплаты, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, периодичность, размер выплаты, основания снижения размера выплаты определяются Положениями об оплате труда работников учреждения и указываются в трудовом договоре с работником.

4.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

интенсивность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

непосредственное участие в реализации программ, национальных проектов.

4.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

4.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

4.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых МКУК услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью МКУК;

знание и использование в работе одного и более иностранных языков.

4.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

4.3.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

4.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры.

4.4.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

Стаж непрерывной работы	Надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

4.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

4.4.3. В целях определения стажа непрерывной работы в государственных или муниципальных организациях культуры. Под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности.

4.4.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора. При этом перерыв между периодами такой работы не должен превышать трех месяцев.

4.4.5. Для определения стажа непрерывной работы в МКУК создается комиссия по определению стажа непрерывной работы. Состав указанной комиссии и порядок ее работы утверждается руководителем МКУК.

4.5. Выплаты за наличие ученой степени, почетного звания устанавливаются работникам в виде стимулирующей надбавки к окладу.

4.5.1. Стимулирующая надбавка к окладу за наличие почетного звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР отрасли культуры, входящих в систему государственных наград.

4.5.1.1. Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

Почетное звание	Надбавка
«Заслуженный работник культуры»	до 30 %

4.5.1.2. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации.

4.6. Выплата за работу в МКУК (структурных подразделениях МКУК), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается специалистам, выполняющим работу на условиях трудового договора в учреждениях (структурных подразделениях учреждений), которые расположены в сельских населенных пунктах.

Перечень должностей специалистов определен Приложением № 1 к настоящему Положению.

4.6.1. Выплата за работу в МКУК (структурных подразделениях МКУК), расположенных в сельских населенных пунктах, устанавливается в виде надбавки в процентном отношении к окладу в одинаковом размере всем специалистам учреждения (структурных подразделений МКУК).

4.6.2. Минимальный размер надбавки к окладу за работу в МКУК (структурных подразделениях МКУК), расположенных в сельских населенных пунктах, 25 %.

4.7. Положениями об оплате труда работников МКУК могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений, занимающим должности специалистов и служащих:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

4.7.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников МКУК носят стимулирующий характер.

4.7.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

4.7.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями) при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат.

4.7.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом руководителя МКУК на срок, не превышающий одного календарного года.

4.8. 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 МКУК персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер повышающего коэффициента – до 3,0.

4.9. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов, предусматривающие должностное категорирование. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

главный – 0,25 (высшее образование и стаж работы в должности специалиста 1 категории не менее 3 лет со средним специальным образованием не менее 5 лет);

ведущий – 0,2 (высшее образование, стажа в должности специалиста не менее 3 лет);

первой категории – 0,1 (высшее без стажа; среднее специальное образование, стаж работы специалистом 2 категории не менее 3 лет);

второй категории – 0,05 (среднее, среднее специальное образование без стажа работы).

4.10. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению устанавливается руководителем МКУК всем работникам МКУК – 0,1.

4.10.1. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению работникам учреждений не ограничивается минимальным размером.

4.10.2. Повышающий коэффициент к окладу по учреждению не применяется к окладам руководителя МКУК и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

4.11. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

4.11.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер (разработка или активное участие в разработке проекта нормативного правового акта, локального нормативного акта, программы, плана мероприятий; организация или активное участие в организации проводимых учреждением общественных мероприятий; иные достижения);

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами;

за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

4.11.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

своевременность и полнота подготовки статистический и (или) иной отчетности, отсутствие замечаний по представленным отчетам со стороны принимающих указанные отчеты органов.

4.11.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителями учреждений.

5. Выплаты стимулирующего характера работникам, осуществляющим профессиональную деятельность по профессиям рабочих

5.1. В целях поощрения работников МКУК, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за выполненную работу

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя МКУК в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников МКУК. Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться также счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности полученных бюджетным учреждением, направляемых МКУК в установленном порядке на оплату труда работников.

5.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за интенсивность и высокие результаты работы на срок, не превышающий одного календарного года. При установлении выплаты учитываются:

высокое профессиональное мастерство;

сложность и напряженность работы;

участие в выполнении важных работ, мероприятий;

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб учреждения;

участие в проведении мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

высокая степень самостоятельности и ответственности;
непосредственное участие в реализации целевых программ.

5.2.1. Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.2.2. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы максимальным размером не ограничена.

5.3. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам на срок, не превышающий одного календарного года, при:

соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к процедурам при выполнении работы;

соблюдении установленных сроков выполнения данных работнику поручений;

положительной оценке работы работника со стороны его непосредственного руководителя, потребителей оказываемых учреждением услуг (отсутствие обоснованных жалоб), органов государственной власти (в частности, осуществляющих прием статистической и иной отчетности), органов местного самоуправления и иных лиц, во взаимодействии с которыми работник осуществляет свою трудовую деятельность;

отсутствие дефектов при выполнении работ.

5.3.1. Конкретный размер выплаты за качество выполняемых работ определяется в виде надбавки в процентном отношении к окладу.

5.3.2. Максимальным размером выплата за качество выполняемых работ не ограничена.

5.4. Выплата за стаж непрерывной работы устанавливается в виде стимулирующей процентной надбавки к окладу в зависимости от непрерывного стажа работы работника в государственных или муниципальных организациях культуры:

5.4.1 Рекомендуемые размеры стимулирующей надбавки за стаж непрерывной работы в процентах к окладу:

стаж непрерывной работы	надбавка
от 1 года до 5 лет	5 %
от 5 лет до 10 лет	10 %
свыше 10 лет	15 %

5.4.2. Надбавка за стаж непрерывной работы устанавливается, а увеличение ее размера осуществляется со дня достижения работником соответствующего стажа.

5.4.3. В целях определения стажа непрерывной работы в МКУК:

Под государственной или муниципальной организацией культуры понимается организация (юридическое лицо), основанная на соответствующей форме собственности, основным видом деятельности которой является деятельность в сфере отдыха и развлечений, культуры в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности.

5.4.4. В целях определения стажа непрерывной работы под непрерывной работой понимается период (периоды) работы в указанных организациях, осуществляемой на условиях трудового договора.

5.4.5. Для определения стажа непрерывной работы в МКУК создается комиссия по определению стажа непрерывной работы. Состав указанной комиссии и ее порядок работы утверждается руководителем МКУК.

5.5. Выплаты стимулирующей надбавки к окладу за наличие почетного звания СССР, союзных республик, входивших в состав СССР, Российской Федерации отрасли культура, входящие в систему государственных наград.

5.5.1. Рекомендуемый размер стимулирующей надбавки за наличие почетного звания в процентах к окладу:

почетное звание	надбавка
«Заслуженный работник культуры Российской Федерации»	до 30 %

5.5.2. Работнику, которому присваивается почетное звание, стимулирующая надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня вступления в силу указа Президента Российской Федерации.

5.6. Положениями об оплате труда работников МКУК могут быть предусмотрены повышающие коэффициенты к окладам работников учреждений:

- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- повышающий коэффициент к окладу по учреждению.

5.6.1. Повышающие коэффициенты к окладам работников МКУК носят стимулирующий характер.

5.6.2. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

5.6.3. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладам не образуют новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих выплат, а также при начислении компенсационных выплат (за исключением выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями).

5.6.4. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются приказом руководителя МУК на срок, не превышающий одного календарного года.

5.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен работнику по профессиональной квалификационной группе за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,3.

5.8. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается всем работникам, занимающим должности специалистов и служащих, предусматривающие должностное категорирование, в соответствии с их категорией и профессиональной квалификационной группой. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности за должностное категорирование устанавливается приказом руководителя учреждения на основании решения аттестационной комиссии учреждения после прохождения работником аттестации.

5.8.1. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов:

5.8.1.1. По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	0,08

5.8.1.2. По профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационный уровень	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	0,10
3 квалификационный уровень	0,48
4 квалификационный уровень	0,62

5.9. Повышающий коэффициент к окладу по учреждениям устанавливается руководителем учреждения всем работникам учреждения.

5.9.1. Повышающий коэффициент к окладу по МКУК работникам не ограничивается минимальным размером.

5.9.2. Повышающий коэффициент к окладу по МКУК не применяется к окладам руководителя и окладам работников, у которых они определяются в процентном отношении к окладу руководителя.

5.10. Премияльные выплаты производятся в процентном соотношении к окладу и максимальным размером не ограничиваются.

5.10.1. Премияльные выплаты осуществляются:

с целью поощрения работников за индивидуальные достижения в работе, носящие разовый характер;

с целью поощрения работников за общие результаты работы по итогам определенного периода (месяца, квартала, полугодия, девяти месяцев, года);

в связи с праздничными днями: профессиональными праздниками, при награждении работника отраслевыми наградами.

за многолетний и добросовестный труд.

5.10.2. При премировании за общие результаты работы по итогам определенного периода учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

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

5.10.3. Периоды, за которые осуществляется премирование работников, определяются руководителем МКУК.

III. Условия оплаты труда руководителя МКУК

6. Заработная плата труда руководителя МКУК состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.1. Должностной оклад руководителя МКУК устанавливается трудовым договором, заключенным между руководителем учреждения и работодателем.

6.1.1. Размер должностного оклада руководителя МКУК устанавливается исходя из размера должностного оклада работников учреждения в зависимости от лимита штатной численности работников учреждения.

6.2. Расчет размера должностного оклада руководителя осуществляется по формуле:

$ДО = ДО(ПКГ) \times k$, где:

ДО – должностной оклад руководителя;

ДО (ПКГ) размер должностного оклада, установленный для прочего персонала по профессиональной квалификационной группе «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570»;

К – коэффициент зависимости должностного оклада руководителя от штатной численности работников учреждения (далее – коэффициент зависимости).

Коэффициент зависимости устанавливается Приказом учредителя в следующих размерах:

Для муниципальных учреждений культуры находящихся в сельских населенных пунктах Даровского района Кировской области:

При лимите штатной численности работников учреждения до 3 (включительно) штатных единиц – 1,17;

При лимите штатной численности работников учреждения от 4 штатных единиц – 1,34.

6.3. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя МКУК и средней заработной платы работников учреждения устанавливается администрацией Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области – главным распорядителем средств местного бюджета, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующего учреждения, в кратности от 1 до 3.

6.4. При индексации в установленном порядке объема фонда оплаты труда работников учреждений, должностной оклад руководителя индексации не подлежит.

6.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются руководителю учредителем учреждения согласно положению об оплате труда работников МКУК, разработанному в соответствии с настоящим Положением.

6.6. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем учреждения.

6.7. Учредителем руководителю МКУК могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

6.8. Размеры выплат стимулирующего характера руководителя учреждения, порядок и условия их установления, утверждаются индивидуальным правовым актом учредителя.

6.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю МКУК устанавливаются с учетом исполнения МКУК целевых показателей эффективности деятельности, утверждаемых Учредителем.

6.10. Учредитель вправе устанавливать предельную долю оплаты работников административно – управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, а также примерный перечень должностей, относимых к административно - управленческому персоналу.

6.11. Размер должностного оклада руководителя подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников (прочий персонал), установленного по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры, искусства и кинематографии «Должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии», утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.09.2008 № 570, а также в случае изменения установленного лимита штатной численности работников учреждения.

6.12. В исключительных случаях допускается установление должностей с двойным наименованием: заместитель директора – художественный руководитель, заместитель директора – главный режиссер, и др. В данном случае оплата труда и квалификационные требования определяются по первому наименованию должности.

6.13. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений устанавливаются с учетом исполнения ими установленных Учредителем показателей эффективности деятельности.

6.14. Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений осуществляются в соответствии с локальными нормативными актами Учредителя за счет средств, предусмотренных соответствующему учреждению на оплату труда с начислениями.

IV. Другие вопросы оплаты труда

7. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем учреждения.

7.1. Определение размеров заработной платы работника, выполняющего по месту его основной работы работу по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

7.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационных комиссий учреждений, в порядке исключения, могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

7.3. Положениями об оплате труда работников учреждений может быть предусмотрена выплата работникам единовременной материальной помощи. При этом в указанных положениях должен определяться исчерпывающий перечень случаев оказания материальной помощи и размеры материальной помощи или порядок определения таких размеров. Единовременная материальная помощь оказывается за счет средств экономии фонда оплаты труда учреждений.

7.4. Руководитель учреждения, имеющего филиалы, вправе путем указания в доверенности делегировать руководителю филиала, определение размеров должностных окладов, компенсационных и стимулирующих выплат работникам филиала. Определение, условий оплаты труда работников филиала осуществляется в пределах средств, направляемых на оплату труда работников филиала.

7.5. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса Российской Федерации при выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях

произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.6. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

7.7. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.8. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда 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.

7.9. Работника учреждений, занимающим штатные должности, полностью отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), и у которых начисленная заработная плата ниже минимального размера оплаты труда, производится ежемесячная доплата.

7.10. При определении размера начисленной заработной платы учитываются все выплаты, установленные статьей 129 Трудового кодекса Российской Федерации за счет средств местного бюджета, внебюджетных средств, а также средств полученных от иной приносящей доход деятельности.

7.11. В случае, когда работником не полностью отработана месячная норма времени и частично выполнена норма труда (трудовые обязанности), доплата производится пропорционально отработанному времени.

7.12. Доплаты учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с действующим законодательством.

Приложение

к положению, утвержденному постановлением администрации Верховонданского сельского поселения Даровского района Кировской области от 16.02.2015 № 10

Примерный перечень должностей специалистов, выполняющих работу на условиях трудового договора в учреждениях, которые расположены на территориях сельских поселений, а также в расположенных на территориях таких поселений структурных подразделениях учреждений, которым устанавливается выплата за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах:

1. Директор

2. Художественный руководитель;
 3. Заведующий филиалом (структурным подразделением);
-